

## L'editoriale della Segreteria

# La Uil e la Uil Fpl in mobilitazione per la dignità delle persone

Il mese che si chiude ha visto dopo le manifestazioni Confederali unitarie dei mesi scorsi, una mobilitazione della nostra Confederazione unitamente alla nostra Federazione dei Poteri Locali.

Si è iniziato il giorno 4 luglio ponendo l'accento sulla drammaticità del lavoro precario sempre più accentuato nel mondo del lavoro pubblico e privato.

Il convegno con il titolo "Mandiamo in pensione il precariato! - Il futuro del lavoro, il lavoro del futuro" si è tenuto presso l'aula magna della prestigiosa università partenopea "Federico II" in Napoli.

Il nostro sindacato più che fare analisi e proclami ha voluto ascoltare dalla diretta testimonianza di dieci precari, in rappresentanza del mondo del lavoro privato e pubblico, come questo fenomeno non solo ha radici oramai storiche, sia in piena espansione e le ultime norme emanate dal nuovo Governo evidenziano ancora di più il rischio di rendere il mondo del lavoro sempre più precario.

Le commoventi testimonianze di alcuni lavoratori precari hanno ammutolito ed emozionato l'intera numerosissima platea di lavoratori e dirigenti sindacali provenienti da ogni parte d'Italia.

Il Sindacato delle persone non può che continuare a battersi quotidianamente per dare risposte ai tanti lavoratori che, alcuni da tanti anni, vivono questa condizione di incertezza.

Il giorno 6 febbraio presso l'auditorium della città Metropolitana di Roma, la nostra Federazione ha voluto sottolineare la drammaticità in cui versano gli enti di Area Vasta ex Province a seguito della riforma incom-



piuta messa in essere dall'allora ministro Del Rio.

L'occasione ha consentito al nostro segretario generale PierPaolo Bombardieri di ribadire la posizione della Uil sulla riforma della proposta di autonomia differenziata e sulla realtà che quotidianamente vivono gli enti locali.

L'autonomia differenziata "rischia di accentuare le distanze e le disuguaglianze che, invece, devono essere ridotte e ridimensionate".

"Per poter gestire il Pnrr a livello territoriale, nelle amministrazioni locali è necessario fare assunzioni ed assicurare retribuzioni adeguate".

"bisogna investire risorse, anche sul personale, a partire dal rinnovo dei contratti, affinché tali istituzioni possano essere, con più efficienza, al servizio della collettività delle singole realtà territoriali".

Inoltre la Uil propone "l'accorpamento dei comuni al di sotto dei 2.000 abitanti, per offrire ai cittadini servizi di qualità che oggi non si riescono a garantire.

In questo quadro, diventa fondamentale semplificare e rendere chiare le funzioni degli enti locali", ha detto il nostro leader ribadendo la contrarietà all'autonomia differenziata. In merito all'oggetto del convegno la segretaria nazionale della Uil-Fpl, Rita Longobardi ha affermato "Chiediamo che si faccia chiarezza in tempi rapidi e senza esitazione sul ruolo da attribuire alle città metropolitane e alle province, assegnando in particolare a queste ultime le risorse e le dotazioni organiche neces-

continua a pag. 3

# La UIL FPL è in costante crescita di iscritti.

Sempre più lavoratrici e lavoratori scelgono la nostra organizzazione.

Nella UIL FPL tanti giovani e donne ricoprono ruoli di responsabilità.



*Grazie!!*

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



## all'interno

- |   |                |  |                |
|---|----------------|--|----------------|
| Rischio calore: nuove linee guida dell'Ispettorato del lavoro                         | <b>pag. 4</b>  | Schema di disegno di legge recante interventi in materia di sicurezza stradale e delega per la revisione del codice della strada di cui al d.lgs. 30 aprile 1992 n. 285            | <b>pag. 36</b> |
| Le nuove regole in tema di concorsi pubblici- DPR 82/2023                             | <b>pag. 6</b>  | Tutela e benessere degli animali d'affezione   | <b>pag. 40</b> |
| Lo scorrimento in convenzione delle graduatorie nei concorsi)                         | <b>pag. 14</b> | Sanità – Documento di Analisi del Senato “Il Servizio sanitario nazionale compie 45 anni: Un check up del suo stato di salute, attraverso il confronto con altri sistemi sanitari” | <b>pag. 46</b> |
| Quota 103, al via l'incentivo per chi posticipa la pensione                           | <b>pag. 18</b> | Sanità: nota informativa Decreto Bollette conversione in legge DI 34/2023  | <b>pag. 49</b> |
| Rafforzamento del personale necessario a seguire le attività legate al pnrr           | <b>pag. 20</b> | L'Italia della Sanità resta spaccata in due: a metà italiani cure inadeguate   | <b>pag. 53</b> |
| Trasferimento interno dipendente dall'Area Vigilanza all'Area Urbanistica             | <b>pag. 24</b> | Ticket sanitario 2023, non tutte le malattie croniche danno diritto ad una esenzione   | <b>pag. 54</b> |
| Lo scavalco amplia la platea  | <b>pag. 28</b> |  |                |
| Modifiche al Dpr n. 62 del 16.04.2013 Codice di comportamento dei Pubblici Dipendenti | <b>pag. 32</b> |  |                |
| Spettacoli dal vivo, con la partecipazione di persone in numero inferiore a 1.        | <b>pag. 34</b> |  |                |

sarie per le funzioni fondamentali che ancora svolgono come la sicurezza degli edifici scolastici e delle infrastrutture viarie”.

“Sono oltre 100 mila - ha sottolineato - i lavoratori in meno negli enti locali negli ultimi 10 anni, con un’età media di 53 anni.

Entro il 2030, la metà dei dipendenti andrà in pensione. Come è pensabile con questi numeri e senza risorse economiche adeguate erogare ai cittadini i servizi pubblici essenziali?”.

La Uil-Fpl, ha spiegato, chiede la revisione della legge 74/2023 che limita lo scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici considerando idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20% dei posti successivi all’ultimo di quelli banditi, un piano straordinario di assunzioni nelle autonomie locali, la rimozione dei tetti di spesa del personale.

Il giorno 7 luglio la nostra Federazione, a margine della due giornate della festa nazionale della Uil, tenutasi a Bari, ha convocato l’Assemblea Nazionale Uil Fpl del Mezzogiorno per una analisi delle situazioni in cui versa il nostro sistema sanitario pubblico e privato e gli enti locali nel nostro mezzogiorno.

Il nostro segretario generale Domenico Proietti ha evidenziato senza mezzi termini: «risorse alla sanità o il sistema non regge».

Ha ribadito «La situazione sanitaria in Puglia è difficile, come in tutte le Regioni italiane. Nei prossimi mesi se non ci sarà un impegno forte del governo nello stanziare risorse avremo situazioni di grandissima difficoltà».

Riferendosi alla situazione della Puglia, Proietti ha precisato che «qui mancano più di mille medici, migliaia di infermieri. Anche i due ospedali nuovi che si stanno costruendo, come quello di Taranto, non potranno funzionare se non si assumerà».

«La richiesta che Uil Fpl fa al governo e alle Regioni - ha aggiunto - è di destinare risorse alla sanità, anche perché la pandemia ci ha insegnato che le risorse migliorano le prestazioni e hanno un riverbero positivo sull’economia del Paese».

«Se il sistema sanitario nazionale non avesse retto l’urto della pandemia - ha concluso - nel 2021 e 2022 l’Italia non sarebbe cresciuta, a livello di Pil, rispettivamente del 6 e del 4%».

Emanuele Ronzoni, segretario organizzativo e commissario straordinario Uil Puglia ha evidenziato nel suo intervento «Per la Uil non c’è un problema di salario minimo, per noi vanno applicati i contratti».

Il riferimento è alla proposta di legge per istituire un salario minimo di nove euro l’ora.

«Il salario minimo - ha precisato Ronzoni - deve essere il minimo contrattuale dei contratti sottoscritti dalle maggiori organizzazioni sindacali. Da questa posizione non ci spostiamo».

Noi che eravamo presenti abbiamo avuto l’occasione di partecipare a tre manifestazioni di grosso spessore emozionale, perché non erano incontri di approfondimento ed analisi erudita, una passerella di cultura e conoscenza.

Al centro vi sono state le persone con i loro drammi quotidiani, che impediscono di poter programmare un futuro e decidere di avere una famiglia con figli perché non vi è una stabilità economica.

Queste cruda realtà di cui tutti parlano, precariato, sa-

nità in difficoltà, servizi pubblici inefficienti etc, è stata evidenziata direttamente da chi la vive sulla propria pelle quotidianamente e la tocca con mano.

Vi è stata la diretta testimonianza di chi quotidianamente sempre in trincea e spesso anche precario, si sente abbandonato in quanto non riesce a garantire i servizi, sempre di più inefficienti per carenze di risorse e di personale.

Questo è quanto la nostra Uil e la nostra Uil Fpl hanno voluto evidenziare e ribadire con queste tre manifestazioni.

Non si smetterà mai di essere impegnati per denunciare questo sistema sempre più egoistico, finalizzato al profitto, dove il ricco e sempre più ricco e la restante parte sempre più schiacciata verso la povertà e privata del dovuto riconoscimento di essere umano.

Prova di questa amara constatazione di imbarbarimento e di apatia ed assuefazione sociale, sono due avvenimenti accaduti qualche settimana fa, il primo così enfatizzato dai mass media.

Dopo giorni di continua informazione giornaliera sull’avvenimento da parte di tutti i mass media si concludeva “Le speranze sono ormai tramontate. I rottami individuati in fondo al mare sono quelli del Titan. Il senso di sconfitta è enorme, direttamente proporzionale alle impressionanti forze messe in campo per le ricerche del piccolo sommergibile: boe acustiche per captare eventuali rumori, sottomarini e navi arrivate dall’Europa e dotati di robot in grado di immergersi a profondità estreme, numerose imbarcazioni della Guardia costiera statunitense, perfino tre aerei per pattugliare il braccio di mare... Una corsa contro il tempo senza limiti di budget e purtroppo rivelatasi inutile nel salvare cinque vite di uomini perse in fondo all’Atlantico”.

Non ha goduto dello stesso privilegio attenzionale la gran parte delle vittime di un altro naufragio, accaduto quasi in contemporanea con quello del piccolo Titan.

Fin dal numero: oltre agli 82 morti accertati e ai 104 salvati, si stimano più di 600 persone disperse.

I corpi di diverse centinaia di loro, donne e bambini, potrebbero essere ancora intrappolati nella stiva del peschereccio colato a picco al largo delle coste greche nella notte tra il 15 e il 16 giugno.

Se il numero delle vittime è ancora incerto e i loro nomi non saranno mai conosciuti, sappiamo però che alcuni si sono imbarcati per fame, altri per persecuzione, altri perché qualcosa – una speranza – e qualcuno – un familiare - li attendeva sull’altra sponda del Mediterraneo.

Non per un’avventura, non per una esplorazione, ma per fame, per speranza, per un futuro.

Naufraghi per la cui salvezza nessuno ha fatto il conto alla rovescia: quanto tempo rimane prima che lo scafo si ribalti? Quanto ossigeno? Quanto tempo possono stare in mare prima di arrendersi al freddo e al buio?

Il contrasto è straziante, a pensarci fa male eppure sono tutte “persone”, l’unica differenza che questi ultimi erano poveri.

Il mondo trattiene il fiato per cinque uomini benestanti, naufraghi in fondo all’Oceano Atlantico e si gira distratto dall’altra parte di fronte al Mediterraneo diventato un cimitero.

Penso che dovremmo cominciare a porci qualche domanda e chiederci il vero significato del concetto :la persona. Passiamo ai numerosi articoli che anche questo mese siamo riusciti a rilevare sperando che siano di interesse.

# Rischio calore: nuove linee guida dell'Ispettorato del lavoro

Rischio danni da calore per i lavoratori e sospensione attività. Con la Nota 5056 2023 l'ispettorato del lavoro fa il punto su precauzioni

Anche quest'anno vista l'ondata di calore estremo che sta interessando la nostra penisola l'ispettorato del lavoro è intervenuto con una Nota 5056 del 13 luglio 2023 per riepilogare le principali indicazioni per la tutela della salute dei lavoratori, sia per i datori di lavoro che per gli ispettori.

La nota richiama le precedenti prot. INL n. 4639 del 02/07/2021 e n. 3783 del 22/06/2022 e le indicazioni operative della nota prot. INL 4753 del 26/07/2022

Sulla valutazione dei rischi da stress termico e l'individuazione delle relative misure di mi-

nitigazione, l'ispettorato richiama i documenti INAIL: Agenti Fisici e sullo stress termico in cui sono fornite le informazioni sulle tecniche di misurazione controllo della temperatura e dello stress termico

Nella "Guida informativa per la gestione del rischio caldo", pubblicata dall'INAIL sono presenti le informative per i datori di lavoro in merito alle patologie da calore e ai fattori che contribuiscono

alla loro insorgenza nonché apposito decalogo dedicato alla relativa prevenzione.

L'ispettorato ricorda che l'esposizione eccessiva allo stress termico comporta l'aumento del rischio infortunistico in particolare nei settori più esposti.

Il documento di valutazione del rischio calore da parte dei datori di lavoro deve tenere conto anche del tipo di mansione, del luogo di lavoro e della dimensione aziendale e delle specifiche caratteristiche del lavoratore, in primis

l'età.

Il personale ispettivo è tenuto quindi a verificare che il DVR contenga misure di prevenzione e protezione; in caso contrario scatteranno le sanzioni previste dall'articolo 181, comma 1, del Dlgs 81/2008, l'articolo 28, comma 2, lettera a (assenza della valutazione del rischio "microclima"), ovvero lettera b (mancata indicazione delle misure di prevenzione e protezione) che può comportare la sospensione delle attività lavorative prive di

una valutazione del rischio specifico.

La ripresa potrà avvenire solo con l'adozione di tutte le misure necessarie evitare/ridurre il rischio.

Nel caso in cui invece pur in presenza di adeguata valutazione non siano adottate le misure di preven-

zione e protezione gli ispettori potranno procedere con prescrizione nei confronti del Preposto, in base all'articolo 19 che, si ricorda, prevede sanzioni amministrative fino a 3mila euro e l'arresto fino a 3 mesi.

Come ricordato nel messaggio INPS 2999/2022 per temperature elevate è riconoscibile in tutti i casi in cui «il datore di lavoro, su indicazione del responsabile della sicurezza dell'azienda» dispone la sospensione/riduzione delle lavorazioni in quanto sussistono rischi o pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori, purché «le cause che hanno determinato detta sospensione/riduzione non siano imputabili al datore di lavoro stesso o ai lavoratori»

La causale del meteo avverso comprende infatti anche le temperature elevate come possono essere quelle di questi giorni, ovvero temperature anche al disotto dei 35 gradi centigradi, considerando che la temperatura percepita che può essere più elevata di quella reale.



# Concorsi e calcolo del tetto agli idonei

La disposizione della legge di conversione del dl 44/2023 che reintroduce il tetto agli idonei sta creando alcune perplessità operative.

Non si tratta di una novità assoluta. L'art. 6, co. 1, lett. a), del dlgs 75/2017 aveva già introdotto nel dlgs 165/2001 una norma che attribuiva la "facoltà, per ciascuna amministrazione, di limitare nel bando il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al venti per cento dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità".

Tale previsione venne abrogata dalla legge 145/2018 perché eccessivamente restrittiva.

La legge di conversione del dl 44/2023 ritorna sul tema e si è ingenerata la convinzione che essa riproduca il meccanismo proposto nella norma precedentemente abrogata.

Viene letta nel senso che permette di co-

stituire idonei solo entro il 20% dei posti messi a bando, sicché, appunto per 1 idoneo occorre un concorso per almeno 5 posti.

La nuova disposizione ha un contenuto diverso.

Il testo della norma della legge di conversione del dl 44/2023 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".

Quindi, il tetto del 20% agli idonei non è in relazione al numero dei posti banditi.

Per esemplificare, se un ente abbia avviato un concorso per 1 posto e la graduatoria sia composta da 11 candidati, il primo in graduatoria acquisisce il diritto all'assunzione.

Seguono al primo ulteriori 10 candidati: il 20% degli idonei va calcolato su questi 10 candidati, sicché l'ente

potrà chiamare dalla graduatoria solo i primi 2 dei restanti 10 idonei.

Qualche problema in più desta l'ulteriore parte della disposizione inserita nella legge di conversione del dl 44/2023.

La norma, infatti continua col seguente testo: "In caso di rinuncia all'assunzione o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall'assunzione, l'amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria

nei limiti di cui al quarto periodo".

C'è da capire se ciò condizioni lo scorrimento della graduatoria, se cioè le amministrazioni siano autorizzate a chiamare gli idonei solo a condizione che i vincitori rinuncino o presentino dimissioni entro i successivi sei mesi.

Così intesa, la disposizione limiterebbe moltissimo la pos-

sibilità delle p.a. di avvalersi degli esiti di concorsi già banditi e gestiti, inducendole a scelte drastiche: continuare ad indire concorsi, oppure aderire al sistema dei concorsi unici territoriali.

Per gli enti locali, a ben vedere, si presenta l'opportunità di valorizzare adeguatamente la possibilità di avvalersi dei concorsi mediante formazione di graduatorie di idonei, prevista dall'art. 3-bis, del dl 80/2021.

Se questa fosse l'intenzione del legislatore, non si spiegherebbe più la durata biennale dell'efficacia delle graduatorie.

Possibile un'altra lettura: vista la riduzione degli idonei che è possibile chiamare, si introduce una sorta di congelamento semestrale dell'utilizzo della graduatoria: le amministrazioni di fatto sono private della possibilità di scorrere, e chiamare gli idonei solo dopo sei mesi dall'assunzione.



# Le nuove regole in tema di concorsi pubblici- DPR 82/2023

E' stato pubblicato sulla G.U. n. 150 del 29 giugno 2023, il d.p.r. n. 82 del 16 giugno 2023, concernente "Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi".

Il nuovo regolamento modifica le procedure attive in Italia dal 1994, che erano state stabilite con il precedente Decreto del Presidente della Repubblica: il numero 487 del 1994.

In sostanza viene inaugurata una nuova fase per: modalità di pubblicazione dei bandi pubblici: l'unico strumento ufficiale diventa appunto il portale InPA

modalità di accesso a questi bandi;

i requisiti necessari per partecipare;

le modalità di svolgimento, che devono essere decise in base a criteri che ne garantiscano l'imparzialità, l'efficienza, l'efficacia e la celerità di espletamento.

L'utilizzo di sistemi automatizzati (dispositivi informatici) diretti anche a realizzare forme di preselezione e a selezioni decentrate.

Le nuove modalità si prefiggono diversi obiettivi tra cui la semplificazione e velocizzazione delle procedure concorsuali anche per dare attuazione alle riforme e progetti del PNRR.

Inoltre si intende dare effettiva applicazione al principio della parità di genere attraverso misure attributive di vantaggi specifici ovvero che evitino/ compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

Di seguito, con la presente nota, vogliamo evidenziare in sintesi cosa cambia con le nuove regole che entreranno in vigore dal 14 luglio p.v. e segnalando che il DPR 82 non sostituisce il precedente del 1994 ma apporta allo stesso modifiche e sostituzioni.

## – Modalità di accesso

L'assunzione a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche avviene mediante concorsi pubblici, orientati alla massima partecipazione e alla individuazione delle competenze qualificate, che si svolgono secondo le modalità definite nel D.P.R. in commento, nel rispetto delle disposizioni e dei criteri di cui agli artt. 35, 35-ter e 35-quater del d.lgs. 165/2001, e con modalità che garantiscano l'imparzialità, l'efficienza, l'efficacia nel soddisfare i fabbisogni dell'amministrazione e la celerità di espletamento.

L'amministrazione che indice il concorso adotta, tra le seguenti, la tipologia selettiva più funzionale alla natura dei profili professionali richiesti nel bando di concorso:

- a) concorso per esami
- b) concorso per titoli ed esami
- c) corso-concorso.

Per le aree o categorie per l'accesso alle quali è richiesto il solo requisito dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, fatti salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, si procede mediante avviamento a selezione degli iscritti negli elenchi tenuti dai Centri per l'Impiego che siano in possesso del titolo di studio richiesto dalla normativa vigente al momento della pubblicazione dell'avviso.

La norma quindi conferma che per gli enti locali solo per l'area degli operatori (ex Cat. A) è rimasta la chiamata diretta, mentre per l'area degli operatori esperti (ex cat. B e B3) è necessario l'espletamento di un concorso.

## - Nuovi requisiti per l'accesso

Il DPR sostituisce la normativa vigente in materia di requisiti generali per l'accesso al pubblico impiego come segue.

Possono accedere agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni i soggetti che posseggono i seguenti requisiti generali:

- a) cittadinanza italiana o possesso dei requisiti previsti dall'articolo 38, commi 1, 2 e 3-bis, del de-

creto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) maggiore età;

c) godimento dei diritti civili e politici;

d) idoneità fisica allo specifico impiego, ove richiesta per lo svolgimento della prestazione;

e) possesso del titolo di studio richiesto dal bando per accedere al concorso e dei titoli esperienziali eventualmente richiesti.

La riforma permette l'accesso alle selezioni anche alle persone titolari dello status di rifugiato che hanno diritto alla protezione sussidiaria o al "diritto di asilo", oltre che ai cittadini Italiani e dell'UE.

Inoltre possono partecipare ai concorsi anche tutti i cittadini dell'Unione Europea che siano titolari del diritto di soggiorno o possiedono un permesso di soggiorno UE di lungo periodo.

Per le assunzioni della Provincia autonoma di Bolzano sono fatte salve, in ogni caso, le disposizioni di cui all'articolo 1 del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752, in materia di conoscenza della lingua italiana e di quella tedesca.

La partecipazione ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni non è soggetta a limiti di età, salvo deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione.

L'amministrazione ha facoltà di sottoporre a visita medica di controllo i vincitori di concorso, in base alla normativa vigente.

#### – Procedura di partecipazione

Le selezioni avranno una durata massima di 6 mesi per la conclusione della procedura concorsuale.

Il bando di concorso è pubblicato nel Portale unico del reclutamento (InPA), unico strumento utilizzabile.

Ciò significa che la domanda di partecipazione ai concorsi deve essere presentata dal candidato esclusivamente attraverso il sito web [www.InPa.gov.it](http://www.InPa.gov.it), previa registrazione.

Questo processo di digitalizzazione attraverso il portale InPA è stato avviato il 1° novembre 2022, quale unico strumento per l'accesso ai concorsi delle Amministrazioni Centrali.

Dal 1° giugno 2023 è stato disposto che tutti gli altri enti inclusi gli Enti Locali, le Asl etc. utilizzeranno il portale per la pubblicazione dei bandi e la presentazione delle domande.

La pubblicazione delle procedure di reclutamento nei siti istituzionali e su InPA esonera le amministrazioni, inclusi gli enti locali, dall'obbligo di pubblicazione delle selezio-

ni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale.

Il bando di concorso può fissare un contributo di partecipazione.

In ogni caso di malfunzionamento, parziale o totale della piattaforma digitale, accertato dall'amministrazione che bandisce il concorso, che impedisca l'utilizzazione della stessa per la presentazione della domanda di partecipazione o dei relativi allegati, il bando deve prevedere una proroga del termine di scadenza per la presentazione della domanda corrispondente a quello della durata del malfunzionamento.

Ciascuna amministrazione, inoltre, deve garantire un servizio di assistenza di tipo informatico legato alla procedura di presentazione della domanda.

Tutte le comunicazioni relative al concorso, compreso il calendario delle prove e i loro esiti, vengono effettuate esclusivamente attraverso il portale InPA.

#### **Il bando di concorso deve contenere almeno:**

a) il termine di presentazione della domanda, non inferiore a 10 e non superiore a 30 giorni dalla data di pubblicazione del bando sul Portale, e le modalità di presentazione delle domande attraverso il medesimo Portale;

b) i requisiti generali e i requisiti particolari eventualmente richiesti dalla specifica posizione;

c) il numero e la tipologia delle prove previste, ivi compreso l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera nonché la struttura delle prove stesse, le competenze oggetto di verifica, i punteggi attribuibili e il punteggio minimo richiesto per l'ammissione a eventuali successive fasi concorsuali e per il conseguimento dell'idoneità;

d) i titoli stabiliti nel bando che danno luogo a precedenza o a preferenza a parità di punteggio;

e) le percentuali dei posti riservati al personale interno e le percentuali dei posti riservati da leggi a favore di determinate categorie.

f) le misure per assicurare a tutti i soggetti con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) nelle prove scritte, la possibilità di sostituire tali prove con un colloquio orale o di utilizzare strumenti compensativi e di usufruire di un prolungamento dei tempi stabiliti per le prove.

g) Riguardo alle tutele delle donne in gravidanza o in maternità la norma prevede che la partecipazione alle prove sia consentita anche alle candidate che non riescono a rispettare il calendario previsto dal bando a causa dello stato di gravidanza o allattamento.

A tal fine sono previste ad esempio, prove asincrone e

appositi spazi per l'allattamento.

In nessun caso queste condizioni possono compromettere la partecipazione al concorso;

h) il numero dei posti, i profili e le sedi di prevista assegnazione nel caso di copertura di tutti i posti banditi.

Nella valutazione relativa al servizio prestato le assenze per maternità, per allattamento e per paternità sono equiparate al servizio effettivamente prestato e non possono in alcun modo comportare la decurtazione dei relativi punteggi.

#### – **Equilibrio di genere**

Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30%, si applica il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato.

#### **Commissione esaminatrice**

le commissioni devono essere composte da tecnici esperti nelle materie specifiche del concorso, selezionati tra i dipendenti di ruolo delle Amministrazioni, docenti e persone esterne alle stesse.

Un'interessante novità è l'inclusione di specialisti in psicologia e risorse umane all'interno delle commissioni.

Inoltre, un altro elemento innovativo è la possibilità per le commissioni di svolgere il proprio lavoro in modalità telematica.

Nella formazione delle commissioni esaminatrici viene applicato il principio di parità di genere (uomo-donna).

È previsto che per ogni concorso le Pubbliche Amministrazioni pubblichino avvisi specifici sul portale InPa per la raccolta delle candidature di coloro che desiderano diventare membri delle commissioni.

La selezione dei componenti avviene attraverso un sorteggio tra i soggetti che possiedono i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti.

#### **Riserve e preferenze**

Le riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini, comunque denominate, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso.

La norma elenca nel dettaglio le categorie riservatarie e le preferenze a parità di punteggio.

Vengono introdotte novità per le riserve, ad esempio i figli di medici, infermieri e operatori sociosanitari deceduti a causa del Covid, rientreranno nell'ordine di preferenza, così come sono previste riserve per i volontari del servizio civile.

#### **-Graduatorie dei concorsi**

La nuova riscrittura dell'articolo 15 commi 6 e 7 del DPR 487/1994 è particolarmente rilevante a seguito dell'entrata in vigore della legge 74/2023, di conversione del d.l. 44/2023, che ha introdotto il comma 5 ter all'art. 35 del d.lgs. 165/2001 che dal 22 giugno 2023 sta creando molte criticità e perplessità.

I novellati commi 6 e 7 stabiliscono infatti che le graduatorie dei concorsi, ivi incluse quelle dei concorsi delle regioni e degli enti locali, sono pubblicate contestualmente su InPA e sul sito dell'amministrazione interessata.

Le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale rimangono vigenti per un termine di due anni dalla data di approvazione. Sono fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali.

#### **Art. 17 – Assunzione in servizio**

I candidati dichiarati vincitori e gli idonei in caso di scorrimento della graduatoria sono invitati dall'amministrazione procedente ad assumere servizio in via provvisoria, sotto riserva di accertamento del possesso dei titoli e dei requisiti prescritti per l'assunzione, e sono assunti in prova, la cui durata è definita in sede di contrattazione collettiva.

Il vincitore o l'idoneo che non assume servizio senza giustificato motivo entro il termine stabilito, decade dalla assunzione e dalla graduatoria.

Qualora il vincitore o l'idoneo assuma servizio, per giustificato motivo, con ritardo sul termine prefissatogli, gli effetti economici decorrono dal giorno di presa di servizio.

– **Concorsi unici per il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche**

Il reclutamento dei dirigenti e delle figure professionali comuni a tutte le amministrazioni pubbliche si svolge mediante concorsi pubblici unici.

Le regioni e gli enti locali, le istituzioni universitarie e gli enti pubblici di ricerca possono aderire alla ricognizione dei fabbisogni per l'indizione dei concorsi unici e, in caso di adesione, si obbligano ad attingere alle relative graduatorie in caso di fabbisogno, nel rispetto dei vincoli finanziari loro applicabili in materia di assunzioni.



# Utilizzo dello scavalco

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.

Ma, per gli enti che si avvalgono dello scavalco non si tratta nemmeno di un "rafforzamento".

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 po-



polazione inferiore a 5.000 abitanti, iniziali destinatari della norma, tale tempo di lavoro poteva considerarsi talora anche sufficiente o, comunque utile, in comuni con maggior numero di abitanti, 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 e disorganizzazione.

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.

## Trasferimento del pubblico dipendente per assistere disabile

Il Consiglio di Stato, sezione II, con la sentenza 21 giugno 2023 n. 6080, ha stabilito che il pubblico dipendente non ha diritto al trasferimento presso una sede di servizio più vicina possibile alla residenza di un familiare disabile da assistere (articolo 33 della legge 104/1992) quando con questa coabitano altri familiari/parenti o alcuni di essi risultino domiciliati in località più prossima, a prescindere dalla loro dichiarata "indisponibilità" a prestare il supporto ed in assenza di cause impeditive a svolgere l'attività assistenziale necessaria (età non avanzata ed assenza di condizioni che impediscano la possibilità di accudimento).

Questa condizione fa venire meno il primo dei presupposti per l'accoglimento dell'istanza ed elimina la necessità di approfondire le condizioni funzionali e di organico dell'amministrazione datrice di lavoro.

# Controversie in materia di progressioni

I concorsi riservati ai dipendenti interni si considerano rivolti alla assunzione» - e, pertanto, le relative controversie sono sottratte alla giurisdizione del giudice ordinario, in favore del giudice amministrativo - se risultano finalizzati a “progressioni verticali” consistenti nel passaggio a posizioni funzionali qualitativamente diverse, che sia tale da comportare “una novazione oggettiva

del rapporto di lavoro”, mentre restano devolute alla giurisdizione del giudice ordinario le procedure per lo “scorrimento orizzontale” da una posizione ad un’altra all’interno della stessa area funzionale».

È quanto ricordato dal Tar Lazio-Roma, sezione V, nella sentenza 15 giugno 2023 n. 10265.

## Assenze per Covid: valgono ancora come ricovero ospedaliero?

A fare chiarezza sulla materia è stato il parere 415/2022, del Dipartimento della Funzione Pubblica, Il Dipartimento della Funzione Pubblica fa riferimento, nel suo parere, alla nota protocollo n. 116/AA/1 del 24 giugno 2022.

Secondo la normativa in vigore, il comma 1 dell’articolo 87 del decreto legge n. 18 del 2020, dispone che “Il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero e non è computabile ai fini del periodo di comporto...”.

Si tratta di una normativa che, nonostante la cessazione dello stato di emergenza, intervenuta in data 31 marzo 2022, dello stato di emergenza per effetto del decreto legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 maggio 2022, n. 52, non è decaduta.

Benché sia intervenuta la cessazione dello stato di emergenza deve comunque confermarsi che la disposizione in argomento risulta ancora vigente, in quanto non abrogata o modificata dal citato decreto legge n. 24, né da altre fonti normative.

Pertanto, per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in caso di accertata positività al Covid-19, l’assenza per malattia è equiparata, sotto il profilo della retribuzione, al ricovero ospedaliero come disciplinato nei relativi CCNL di Comparto e non è ricompresa nel computo del periodo di comporto.

Peraltro, la vigenza del comma 1 dell’articolo 87 si desume anche dalla circostanza che, a differenza del comma 2, esso non è ancorato, come termine di durata, alla fine della cessazione dello stato di emergenza epidemiologica decretato alla data del 31 marzo 2022.

Di conseguenza, allo stato attuale, il periodo trascorso in malattia dovuta a Covid-19 è ancora equiparabile al ricovero ospedaliero.

# I dati sull'interruzione di gravidanza

Garante per la protezione dei dati personali - Newsletter 22 giugno 2023, n. 504

Non solo i dati sull'interruzione di gravidanza rientrano tra i dati relativi alla salute, di cui è vietata la diffusione, ma la legge 194 del 1978 prevede un rigoroso regime di riservatezza.

Il Garante privacy ha sanzionato per 176mila euro Roma Capitale e per 239mila euro Ama, società in-house cui è affidata la gestione dei servizi cimiteriali, per aver diffuso i dati delle donne che avevano affrontato un'interruzione di gravidanza, indicandoli su targhette apposte sulle sepolture dei feti presso il Cimitero Flaminio.

La vicenda era salita agli onori della cronaca nell'ottobre del 2020.

Dall'istruttoria del Garante è emerso che la diffusione illecita è stata originata da una comunicazione di dati effettuata in violazione del principio di minimizzazione.

La Asl RM 1 aveva trasmesso ai servizi cimiteriali la documentazione con i dati identificativi delle donne.

Le informazioni erano state poi riportate nei registri cimiteriali (determinando potenzialmente la possibilità di estrarre l'elenco di chi aveva effettuato un'interruzione di gravidanza in tutte le strutture ospedaliere del territorio) e sulle croci, nonostante la normativa specifica preveda che, per l'apposizione della targhetta sul cippo, le informazioni da indicare siano quelle del defunto.

Quindi tali informazioni non possono in alcun modo essere assimilate a quelle che riguardano le donne che hanno avuto una interruzione di gravidanza.

Nel provvedimento l'Autorità ha inoltre indicato alla Asl alcune misure tecniche e/o organizzative (come l'oscuramento dei dati identificativi delle donne, la pseudonimizzazione o la cifratura dei dati) che garantirebbero la possibilità di individuare con certezza il prodotto del concepimento e il luogo della sua sepoltura, senza consentire – in modo diretto – di risalire all'identità della donna.

Nell'ottica del principio di responsabilizzazione, la scelta e l'adozione delle misure compete in ogni caso alla Asl, che è tenuta a comunicarle al Garante entro 60 giorni.

# La consegna al messo comunale perfeziona l'atto

Il principio di scissione dei momenti di perfezionamento della notifica, dalla data di spedizione per il notificante e della data di ricezione per il destinatario, si applica anche nei casi in cui le amministrazioni locali si avvalgano di un proprio dipendente, poiché non conta la qualità dei soggetti incaricati di svolgere l'attività, che possono essere non solo l'ufficiale giudiziario e l'agente postale, ma anche il messo comunale.

E' il principio affermato dalle sezioni unite della Cassazione con la sentenza 40543/2021.

Per le sezioni unite, non applicare il principio di scissione soggettiva alle notifiche effettuate dall'amministrazione pubblica tramite i messi comporterebbe un'irragionevole riduzione del termine per l'esercizio del potere impositivo.

La regola della scissione soggettiva "trova sempre applicazione, a ciò non ostando né la peculiare natura recettizia di tali atti né la qualità del soggetto deputato alla loro notificazione".

Per il rispetto del termine di decadenza rileva la data nella quale l'ente ha posto in essere gli adempimenti necessari ai fini della notifica dell'atto e non quello di conoscenza del destinatario.

Pertanto, la notifica si perfeziona con la consegna dell'atto al messo comunale entro il termine di decadenza o di prescrizione, così come avviene con la consegna all'ufficio postale, per la quale si fa riferimento alla data risultante dal timbro.

La notifica degli atti si concretizza al momento dell'affidamento all'intermediario.

Si è così espressa la Corte costituzionale con la sentenza 477/2002, anche qualora l'atto non venga notificato a mezzo posta.

# Aiuti per disabili 2023: tutte le agevolazioni

In questo articolo elenchiamo quali sono tutti i aiuti per disabili attivi nel 2023 e, in particolare, poniamo l'attenzione sulle novità introdotte quest'anno precisando cosa cambia rispetto al 2022, facendo un riepilogo delle misure già in vigore e confermate nel 2023.

## 1) Proroga Smart Working lavoratori fragili

Una delle novità 2023 è la proroga dello smart working per i fragili al 31 dicembre 2023 stabilita dal Decreto lavoro convertito in Legge.

I lavoratori fragili del settore privato possono svolgere in Smart working il proprio lavoro fino a fine 2023.

I fragili del settore pubblico hanno ottenuto la proroga solo fino al 30 settembre 2023.

Possono essere assegnate loro anche mansioni diverse purché ricomprese nella medesima categoria o area di inquadramento.

## 2) Reddito di cittadinanza: la stretta non tocca i disabili

Il Decreto lavoro convertito in Legge prevede una drastica "stretta" alla misura in vista della sua cancellazione fissata al 2024.

Da questa limitazione restano esclusi nuclei familiari in cui siano presenti persone con disabilità, minorenni o con almeno 60 anni di età.

poi, dal 2024 il Reddito di cittadinanza sarà sostituito dall'Assegno di inclusione e dal Supporto formazione e lavoro.

## 3) Assegno Unico Universale –maggiorazione disabili

La legge di Bilancio 2023 rende strutturale l'aumento dell'Assegno Unico per i figli disabili.

A decorrere dal 1° gennaio 2023 è divenuto effettivo il riconoscimento a tutti i figli a carico con disabilità, indipendentemente dall'età, dell'importo base dell'AUU previsto per i figli minorenni, ovvero 175 euro mensili a figlio.

Tale importo spetta in misura piena o ridotta a seconda del limite ISEE.

Confermata, inoltre, l'equiparazione della maggiorazione dell'importo base tra figli minorenni e figli maggiorenni sotto 21 anni.

Tale maggiorazione viene calcolata sulla base della condizione di disabilità e oscilla dagli 85 ai 105 euro a seconda del grado disabilità del figlio.

Nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, la Manovra rende strutturale dal 1° gennaio 2023 anche la maggiorazione extra dei 120 euro mensili per le famiglie con ISEE sotto i 25.000 euro.

## 4) Più risorse per gli studenti AFAM con disabilità

La Manovra 2023 mette a disposizione 1 milione di euro per finanziare istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM).

Tali risorse saranno usate per iniziative e servizi a beneficio degli studenti con disabilità, con invalidità superiore al 66% e con certificazione di disturbo specifico dell'apprendimento.

La finalità è di favorire la partecipazione degli studenti con disabilità ai corsi di studio, con la prescrizione di avvalersi di docenti opportunamente formati, attraverso percorsi specifici post lauream universitari, come tutor accademici specializzati in didattica musicale inclusiva.

## 5) Borse di studio disabili escluse dal calcolo del reddito

La Legge di Bilancio stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2023 quanto riconosciuto a titolo di borse di studio percepite dagli studenti universitari con disabilità non si computano ai fini del calcolo e del raggiungimento dei limiti reddituali per la percezione di alcune prestazioni.

## 6) Incentivi allo sport per disabili

Altro stanziamento della Legge di Bilancio a favore dei disabili è quello di 200.000 euro ad incremento del Fondo destinato al Progetto Filippide finalizzato a favorire la realizzazione di progetti di integrazione dei disabili attraverso lo sport.

La Manovra conferma lo stanziamento pari a 10,5 milioni di euro per il 2023 per il "Fondo unico a sostegno del potenziamento del movimento sportivo italiano".

Tra le misure previste in questo fondo, anche quelle per incentivare l'avviamento all'esercizio della pratica sportiva delle persone disabili mediante l'uso di ausili per lo sport.

Ma non solo, vengono assicurati sgravi fiscali per le Federazioni o Enti sportivi che sostengono le attività sportive inclusive per i disabili.

Infine, anche per gli anni 2023 e 2024 gli utili delle Federazioni Sportive Nazionali derivanti dall'esercizio di attività commerciale non concorrono a formare il reddito imponibile ai fini IRES e il valore della produzione netta ai fini IRAP, a condizione che in ciascun anno le Federazioni Sportive destinino almeno il 20% degli utili allo sviluppo delle infrastrutture sportive, dei settori giovanili e della pratica sportiva dei soggetti con disabilità.

## 7) Bonus assunzioni disabili

Il Decreto lavoro convertito in Legge introduce il il bonus assunzioni disabili under 35.

Si tratta di un contributo in favore degli Enti e varie organizzazioni del Terzo settore che assumono a tempo indeterminato persone con disabilità che abbiano età al di sotto dei 35 anni.

## 8) Fondi Mit anti Barriere architettoniche

Per il 2023 nuove risorse per l'abbattimento delle barriere architettoniche negli edifici privati: Si tratta di 22.174.532,48 euro solo per l'anno in corso.

A gestire i fondi è un Decreto MIT che suddivide le risorse tra le Regioni che provvederanno tramite i Comuni all'assegnazione dei contributi ai cittadini diversamente abili che ne hanno fatto richiesta per migliorare l'accessibilità e la fruibilità delle proprie abitazioni.

## 9) Fondo periferie inclusive

Nella Legge di Bilancio 2023 tra le novità del 2023, vi è l'istituzione del "Fondo per le periferie inclusive" con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno in corso. Il Fondo è destinato ai Comuni con popolazione superiore a 300.000 abitanti per il finanziamento di progetti finalizzati a favorire, nelle periferie, l'inclusione sociale delle persone con disabilità e il miglioramento del loro livello di autonomia.

## AIUTI PER DISABILI CONFERMATI PER IL 2023

Oltre a quanto introdotto dalla Legge di Bilancio 2023 restano confermate e attive le misure – oramai strutturali:

### 1) Piano per non autosufficienza

Il Piano Nazionale per la Non Autosufficienza adottato con il DPCM 3 ottobre 2022.

Il Piano pone particolare attenzione ai LEPS, i livelli essenziali delle prestazioni sociali.

I LEPS erano stati già riorganizzati nella Legge di Bilancio 2022 mediante gli Ambiti Sociali Territoriali (ATS) per differenti aree dedicate ai fragili.

Il Piano triennale, in particolare, stanziava 822 milioni di euro nel 2022, 865,3 milioni di euro nel 2023 e 913,6 milioni di euro nel 2024 per tali categorie.

Le risorse, tra le altre cose, serviranno a fornire assistenza domiciliare integrata e una serie di servizi in aiuto alle famiglie, gestiti dagli Enti locali e ATS.

### 2) Disabilità Card

Operativa anche nel 2023, la disability card, lo strumento che consente alle persone con disabilità di accedere ad una serie di servizi gratuiti o a costo ridotto nell'ambito dei trasporti, della cultura e del tempo libero sul territorio nazionale e in Europa.

### 3) Permessi legge 104

Si potrà continuare ad usufruire dei cosiddetti permessi Legge 104, misura portante del welfare italiano inserita nella Legge 5 febbraio 1992, n. 104.

### 4) Prestazioni per gli invalidi civili

Nessun cambiamento.

Una volta ottenuta l'invalidità civile, infatti, si può accedere ad una serie di prestazioni, quali: pensione di inabilità (invalidi totali); indennità di frequenza (minori invalidi); assegno mensile (invalidi parziali); indennità di accompagnamento.

Le misure attive per i ciechi civili sono: pensione ai ciechi assoluti; pensione ai ciechi parziali; indennità speciale; indennità di accompagnamento.

Infine, gli aiuti per i disabili sordi sono: pensione; indennità di comunicazione.

### 5) Aiuti per il collocamento dei disabili

Continuano ad essere attive le misure previste per le ca-

tegorie protette.

Il lavoro delle categorie protette è disciplinato dalla Legge 68 del 1999.

L'obiettivo della legge è la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

## 6) Contributi ai genitori monoreddito o disoccupati con figli disabili

Disponibile nel 2023 anche il contributo fino a 500 euro mensili in favore di genitori senza occupazione, soli o monoreddito con figli affetti da disabilità.

Le domande sono aperte tutti gli anni dal 1° febbraio a fine marzo.

## 7) Bonus assunzione lavoratori autistici

Nel 2023 parte anche l'incentivo per chi assume lavoratori autistici, un'esenzione fiscale e contributiva in favore delle start up sociali residenti in Italia e delle imprese innovative che assumono, come dipendenti o collaboratori a qualunque titolo, lavoratori affetti da questo tipo di disabilità.

Le assunzioni dei lavoratori autistici devono essere nella misura di due terzi del personale per godere d'importanti benefici in termini fiscali e contributivi.

## 8) Confermati i fondi stanziati nel 2022

Per il 2023 l'ultima Legge di Bilancio ha mantenuto inalterate le risorse già stanziata lo scorso anno con la precedente Manovra. In particolare, restano attivi:

il Fondo per le non autosufficienze: integrato per un ammontare pari a 200 milioni di euro per l'anno 2023; il Fondo per l'accessibilità turistica delle persone con disabilità: con una dotazione di 6 milioni di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024.

il Fondo per le politiche in favore delle persone affette da disabilità: previsto un incremento di 50 milioni di euro annui fino al 2026;

il Fondo per l'assistenza all'autonomia e alla comunicazione degli alunni con disabilità, con una dotazione di 100 milioni di euro annui anche nel 2023, destinato al potenziamento dei servizi per gli alunni con disabilità delle scuole dell'infanzia, primaria e secondaria di primo e di secondo grado;

il Fondo per i soggetti con disturbo dello spettro autistico: incrementato di 50 milioni di euro anche nel 2023; il Fondo per l'inclusione delle persone con disabilità finanziato per 50 milioni di euro per il 2023.

## 9) IVA ridotta per acquisto auto

L'articolo 1 della legge 9 aprile 1986, n. 97 ha introdotto una aliquota IVA ridotta per le cessioni e le importazioni di veicoli rispondenti a determinati requisiti di cilindrata "adattati ad invalidi, titolari di patente F per ridotte o impedito capacità motorie".

L'Agenzia delle Entrate con la risoluzione n.40/E del 7 luglio 2023 ha riassunto la normativa e esteso la stessa anche ai titolari di solo foglio rosa.

Nello specifico, per beneficiare della riduzione dell'IVA al 4 per cento prevista per l'auto destinata ai disabili basta avere a disposizione il foglio rosa o la patente che riporta specifiche indicazioni sull'adattamento dei veicoli, non serve la certificazione medica.

# Lo scorrimento in convenzione delle graduatorie nei concorsi

Uno degli effetti più dirompenti del tetto agli idonei nei concorsi pubblici, imposto dal nuovo comma 5-ter dell'articolo 35 del D.Lgs. 165/2001 è la limitazione della possibilità di utilizzo convenzionato tra enti delle graduatorie vigenti.

La norma principale posta a disciplinare le convenzioni è l'articolo 3, comma 61, della legge 350/2003, ai sensi della quale " ... in attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'art. 9 della Legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate".

L'ultimo periodo dell'articolo 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 estende la possibilità di gestire in convenzione le graduatorie anche per la chiamata a lavori a tempo determinato su graduatorie di concorsi a tempo indeterminato:

"E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato".

L'articolo 16, comma 3-bis, del D.L. 146/2021, convertito in legge 215/2021, con specifico riferimento alle assunzioni riferite al PNRR dispone: "In considerazione dell'urgenza di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR, inclusi le regioni e gli enti locali, possono utilizzare le graduatorie ancora vigenti di concorsi per dirigenti di seconda fascia e funzionari, banditi anche da altre pubbliche amministrazioni, mediante scorrimento delle stesse nel limite delle assunzioni effettuabili ai sensi della normativa assunzionale vigente".

I riferimenti alla legge 350/2003 e al D.L. 146/2021 sopra richiamati possono destare l'impressione che:

sia la convenzione tra gli enti la fonte diretta della disciplina dell'utilizzo delle graduatorie;  
la convenzione riguardi la graduatoria "approvata" e, dunque, la medesima graduatoria per esteso;

il limite all'utilizzo di graduatorie convenzionate, almeno con riferimento alle assunzioni titolari degli interventi del PNRR, sia limitato solo dalle capacità assunzionali.

Tuttavia, la corretta analisi della normativa non può che portare a conclusioni del tutto opposte.

La disciplina delle graduatorie condivise non trova nella convenzione la propria fonte esclusiva: le convenzioni o accordi tra enti debbono obbedire, ovviamente, alla legge il che porta a concludere necessariamente che le graduatorie approvate nel regime dell'articolo 35, comma 5-ter, del D.Lgs. 165/2001, e cioè a partire dallo scorso 21 giugno 2023 consentono di formare gli idonei veri e propri, quelli che possono aspettarsi l'eventuale scorrimento, solo nel 20% del numero dei candidati piazzati nella graduatoria successivamente al numero dei posti previsti dal bando.

Esempio: Pertanto, tornando all'esempio iniziale, se 100 sono i candidati successivi all'ultimo tra i posti banditi, solo i primi 20 tra questi 100 possono essere chiamati come idonei; conseguentemente, l'ente titolare della graduatoria può legittimamente sottoscrivere con altri enti l'accordo per l'utilizzo della graduatoria solo nel limite dei 20 veri e propri idonei.

Infatti, sebbene si approvi una graduatoria più estesa, che arrivi a 100 candidati successivi all'ultimo posto oggetto del bando, l'approvazione deve da ora in poi identificare gli idonei veri e propri, quelli che possono essere chiamati per scorrimento, dagli altri semplici piazzati in graduatoria, i quali oltre a non avere il diritto allo scorrimento, non potranno nemmeno vantare un'aspettativa legittima: la loro posizione in graduatoria non ha alcun effetto giuridico di alcun genere.

Lo stesso vale per l'art. 16, comma 3-bis, del D.L. 146/2021: il nuovo comma 5-ter dell'articolo 35 del D.Lgs. 165/2001 non incontra, infatti, limiti alla propria applicazione ed è comunque ovvio e scontato, oltre che ininfluenza sulla disciplina degli idonei, che le assunzioni possano essere effettuate nel rispetto delle facoltà assunzionali.

Dunque, le graduatorie convenzionabili risulteranno inevitabilmente più corte, con un rilevante riduzione della possibilità di materiale condivisione.

# Scontro sulle pensioni

Sulle pensioni incontro inutile, totalmente inutile.

«Risultati concreti non ce ne sono.

Nessuna risposta alle nostre richieste» conferma Pierpaolo Bombardieri.

Più dialogante Luigi Sbarra che apprezza la ripresa del dialogo con le parti sociali - e lo stesso fanno Ugl, Confcommercio e Confprofessioni - ma a sua volta si aspetta di vedere risultati concreti già con la prossima legge di stabilità.

Al ministero del Lavoro, dopo mesi di totale black out, nuovo incontro con le parti sociali sulle pensioni.

Passi avanti, però, nessuno. La riforma della previdenza, a partire dalla tanto sbandierata volontà su superare la legge Fornero, insomma, non prende corpo e all'orizzonte si profila solamente una riconferma di Quota 103 per le uscite anticipate e la possibilità di arrivare ad uno strumento unico per quelle incentivate dalle aziende ampliando alle pmi la copertura dell'attuale contratto di espansione ed allungandone a 7 anni la durata.

L'ipotesi di passare a Quota 41 per tutti, senza requisiti di età, propagandata dal centrodestra in campagna elettorale resta, ma come obiettivo di legislatura.

Ai sindacati la ministra Elvira Calderone ha proposto di mettere a punto un cronoprogramma per affrontare una alla volta le varie questioni sul tappeto.

Entro settembre, in tempo per la nuova legge di bilancio, la ministra intende delineare un quadro di interventi su flessibilità in uscita ed esodi incentivati, l'allargamento della platea dell'Ape sociale, la promozione della previ-

denza complementare (favorendo le adesioni e semplificando procedure e regole amministrative degli enti), e ancora la deducibilità delle misure di welfare e pensione contributiva dei giovani e donne.

Con quali risorse fare tutto questo la ministra Calderone, però, non lo ha spiegato.

Sono state ridette le cose di gennaio e sulle risorse per fare una trattativa vera non hanno risposto è stato spiegato al termine dell'incontro da Uil e Cgil.

Quello di ieri è stato «un incontro negativo. Il governo non ha la volontà vera di aprire la trattativa e il ministro non ha alcun mandato.

Risultati concreti non ci sono, su nessun tema - ha aggiunto il leader della Uil Bombardieri -. Neppure su Opzione donna e per queste donne rimaste sotto il sole, che non sono state nemmeno nominate: se questo è il modo con il quale la presidente del Consiglio e la ministra rispondono alle donne c'è da stare preoccupati». Al tavolo coi sindacati Calderone ha detto di aver letto le loro proposte e di dividerne molte, ma per Cgil e Uil non avrebbe dato risposte su alcun tema, né se metteranno mano alla Fornero, né se Quota 103 sarà riconfermata e se ci sarà la pensione per i giovani.

Ancor più grave, secondo Landini e Bombardieri, che non abbia detto nulla su Opzione donna. Ovviamente tutti e tre le Confederazioni hanno spiegato che parteciperanno ai prossimi tavoli di confronto, ma si aspettano che il governo chiarisca quali risorse intende mettere in campo.

## 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 Dl 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.

# Decreto lavoro 2023, è legge - tutte le misure e le novità confermate

Il provvedimento porterà regole e novità su diversi fronti: dalla riforma del reddito di cittadinanza alla nuova riduzione del cuneo fiscale in busta paga, dalle maglie larghe ai contratti a termine al pacchetto lavoro.

La Camera ha approvato definitivamente il d.l. 48 del 4 maggio 2023 il 29 giugno con 154 voti favorevoli e 82 contrari e Pubblicato in Gazzetta Ufficiale come legge 3 luglio 2023, n. 85

Vediamo in breve la sintesi delle principali novità del Decreto Lavoro alla luce della conversione in legge.

Una delle importanti novità arrivate in sede di conversione in legge del Decreto lavoro è la proroga dello smart working semplificato per lavoratori fragili e per genitori con figli under 14. La deroga sarà valida fino al:

30 settembre 2023 per i lavoratori fragili;

31 dicembre 2023 per i genitori di under 14;

31 dicembre 2024 per i lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio da COVID-19.

Dal 1° gennaio 2024 arriva l'Assegno di inclusione, che potrà essere richiesto da nuclei familiari con disabili, minorenni od over 60, e che siano in possesso di determinati requisiti, relativi alla cittadinanza o all'autorizzazione al soggiorno del richiedente, alla durata della residenza in Italia e alle condizioni economiche.

Il beneficio mensile, di importo non inferiore a 480 euro all'anno esenti dall'IRPEF, sarà erogato dall'INPS attraverso uno strumento di pagamento elettronico, per un periodo massimo di 18 mesi continuativi, con la possibilità di un rinnovo per ulteriori 12 mesi.

Il nucleo beneficiario sarà tenuto a sottoscrivere un patto di attivazione digitale e a presentarsi, con cadenza trimestrale, presso i patronati o i servizi sociali e i centri per l'impiego, al fine di aggiornare la propria posizione. Per i soggetti che hanno una età compresa tra i 18 e i 59 anni e non rientrano tra le categorie individuate come "fragili", è prevista la decadenza dal beneficio nel caso di rifiuto di una offerta di lavoro a tempo pieno o parziale, non inferiore al 60 per cento dell'orario a tempo pieno e con una retribuzione non inferiore ai minimi salariali previsti dai contratti collettivi e che sia, alternativamente:

a tempo indeterminato, su tutto il territorio nazionale;

a tempo determinato, anche in somministrazione, se il luogo di lavoro non dista oltre 80 km dal domicilio.

In sede di conversione in legge è stato previsto che, se il beneficiario dell'Assegno di Inclusione ha uno o più figli di età inferiore a 14 anni, questo è obbligato ad accettare un'offerta di lavoro a tempo indeterminato solo se il luogo di lavoro si trova entro gli 80 km o se è raggiungibile in 2 ore con i mezzi.

Ai soggetti di età compresa fra i 18 e 59 anni in condi-

zioni di povertà assoluta, facenti parte di nuclei familiari privi dei requisiti per accedere al sostegno al reddito e ai componenti di nuclei che invece lo percepiscono e che non siano calcolati nella scala di equivalenza, è riconosciuto un diverso contributo, volto a sostenere il percorso di inserimento lavorativo, anche attraverso la partecipazione a progetti di formazione, di qualificazione e riqualificazione professionale, di orientamento, di accompagnamento al lavoro e di politiche attive.

Tra tali misure rientra anche il servizio civile universale, per accedere al quale sono previste deroghe ai limiti di età e quote di riserva nei relativi bandi.

Durante la partecipazione ai programmi formativi, per un massimo di dodici mensilità, gli interessati riceveranno un beneficio economico pari a 350 euro mensili.

## **Taglio cuneo fiscale fino a 7 punti**

Da un iniziale riduzione del 4% si è approdati poi alla definitiva scelta di un taglio al cuneo fiscale del 6% per lavoratori con redditi fino a 35mila euro e del 7% per redditi fino a 25mila euro.

Ma solo per 5 mesi: da luglio a dicembre 2023 (e non da maggio, come inizialmente previsto).

Si innalza, dal 2 al 6 per cento, l'esonero parziale sulla quota dei contributi previdenziali per l'invaldità, la vecchiaia e i superstiti a carico dei lavoratori dipendenti per i periodi di paga dal 1° luglio al 31 dicembre 2023 (con esclusione della tredicesima mensilità).

L'esenzione è innalzata al 7 per cento se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro".

Una riduzione della tassazione contributiva che scatterà da luglio a dicembre 2023 e sarà destinata ad aumentare di qualche decina di euro la busta paga dei lavoratori dipendenti.

Si ipotizza in questo modo:

per gli stipendi fino a 25mila euro il taglio al cuneo sale a 7 punti percentuali (con una ipotesi di aumento in busta di circa 70-80 euro)

per le retribuzioni da 25 a 35mila euro la riduzione sale a 6 punti percentuali (con un ipotesi di aumento in busta paga di circa 90-100 euro mensili)

## **Cambiano i contratti a termine**

Il decreto lavoro smonta di fatto quanto previsto nel decreto Dignità per le causali dei contratti a termine.

La bozza del decreto toglie l'obbligo ai contratti sotto i 12 mesi; per quelli tra 12 e 24 mesi introduce invece tre causali considerate più accessibili.

## **Elenco completo attività gravose**

Si apportano modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a termine (cosiddetto "tempo determinato"), variando le causali che possono essere indicate nei con-



tratti di durata compresa tra i 12 e i 24 mesi (comprese le proroghe e i rinnovi), per consentire un uso più flessibile di tale tipologia contrattuale, mantenendo comunque fermo il rispetto della direttiva europea sulla prevenzione degli abusi.

Pertanto, i contratti potranno avere durata superiore ai 12 mesi, ma non eccedente i 24 mesi:

nei casi previsti dai contratti collettivi;

per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva, individuate dalle parti, in caso di mancato esercizio da parte della contrattazione collettiva, e in ogni caso entro il termine del 31 dicembre 2024;

per sostituire altri lavoratori.

### **Incentivi assunzioni under 30**

È inoltre previsto, al fine di sostenere l'occupazione giovanile, un incentivo per i datori di lavoro, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1 giugno e fino al termine del 2023, di giovani:

che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;

che non lavorano e non sono inseriti in corsi di studi o di formazione (cosiddetti «NEET»);

che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

### **Misure per favorire le assunzioni**

Il disegno di legge prevede:

Contributo per le assunzioni di persone con disabilità da parte di enti e organizzazioni: per ogni persona con disabilità assunta a tempo indeterminato tra il 1° agosto 2022 ed il 31 dicembre 2023.

Modifiche in materia di somministrazione di lavoro: si eliminano i limiti percentuali relativi alle assunzioni con il contratto di apprendistato in regime di somministrazione e quelli quantitativi in caso di somministrazione a tempo indeterminato di specifiche categorie di lavoratori (lavoratori in mobilità, soggetti disoccupati non del settore agricolo): l'esenzione dal rispetto dei limiti quantitativi della somministrazione, si estende in caso di assunzione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Sospensione della prestazione di cassa integrazione: si estende ai rapporti di lavoro di durata pari o inferiore a sei mesi la disciplina che prevede che il lavoratore non abbia diritto all'integrazione soltanto per le giornate di lavoro effettuate.

Durata del periodo di prova: Si puntualizza la tempistica della durata del periodo di prova nel rapporto di lavoro a tempo determinato, fissandola in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario, e si precisa che in ogni caso tale periodo non può essere inferiore a due giorni.

Rafforzamento degli ambiti territoriali sociali per l'attuazione del LEPS e degli interventi del PNRR possibili assunzioni per i comuni

Potenziamento dell'attività di accertamento di elusioni e violazioni in ambito contributivo: consente

all'INPS accertamenti d'ufficio mediante la consultazione di banche dati anche di altre pubbliche amministrazioni e possibilità di inviare i contribuenti a comparire per fornire dati ed elementi informativi.

Qualora il contribuente effettui il pagamento integrale entro quaranta giorni dall'accertamento, le sanzioni civili sono ridotte nella misura del 50%.

Entro tale termine il contribuente può inoltrare domanda di dilazione con agevolazioni sull'applicazione delle sanzioni.

Ricostituzione del Fondo nazionale per le Politiche Migratorie: si prevede l'incremento, per l'anno 2023, di un importo pari a euro 2.427.740 per il Fondo nazionale per le politiche migratorie, istituito presso la Presidenza del Consiglio.

Ricongiunzione, ai fini previdenziali, dei periodi assicurativi per i lavoratori dipendenti, autonomi e per i liberi professionisti: con rendimento previsto a quello offerto dal sistema contributivo, pari alla media quinquennale del tasso di crescita del PIL.

### **Misure per sicurezza sul lavoro**

Si istituisce, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo per i familiari degli studenti vittime di infortuni in occasione delle attività formative.

Si prevedono, tra l'altro: l'obbligo per i datori di lavoro di nominare il medico competente se richiesto dalla valutazione dei rischi; l'estensione ai lavoratori autonomi di alcune misure di tutela previste nei cantieri; l'obbligo di formazione specifica in capo al datore di lavoro nel caso di utilizzo di attrezzature di lavoro per attività professionali e conseguenti sanzioni in caso di inosservanza.

### **Maggiorazione Assegno unico figli**

La maggiorazione dell'assegno unico, già destinata ai nuclei familiari in cui entrambi i genitori siano occupati, venga estesa anche ai genitori vedovi per 5 anni successivi dall'evento.

L'importo è 30 euro mensili per ogni figlio se l'Isee non supera 15mila euro e si riduce fino ad azzerarsi oltre i 40mila euro.

### **Voucher e prestazione occasionale**

I cosiddetti voucher – vedono crescere la soglia di utilizzo.

Cresce da 10mila a 15mila euro la soglia entro cui sono ammesse le cosiddette prestazioni di lavoro occasionale, ma solo in alcuni settori: congressi, fiere, eventi, stabilimenti termali e parchi di divertimento.

La novità interessa solo le imprese che “hanno alle proprie dipendenze fino a 25 lavoratori subordinati a tempo indeterminato”.

### **benefit esentasse fino a 3mila euro**

Viene confermata una misura già in vigore fino ad oggi, ma solo per alcuni lavoratori: i fringe benefits aziendali NON saranno tassati fino alla soglia massima di 3mila euro, esclusivamente per i lavoratori dipendenti con figli a carico.

# Quota 103, al via l'incentivo per chi posticipa la pensione

Si può fare domanda per lo sconto contributivo in busta paga rivolto a chi continua a lavorare avendo i requisiti per Quota 103.

La legge di Bilancio 2023 ha introdotto, solo per il 2023, la pensione anticipata flessibile (detta anche "Quota 103") che si consegue con:

almeno 62 anni di età e 41 anni di contributi maturati entro il 31.12. 2023.

La norma prevede anche un incentivo alla permanenza al lavoro per chi ha requisiti sopracitati.

L'agevolazione (articolo 1, comma 286, della legge 197/2022) consiste nel versamento in busta paga, invece che all'INPS, dei contributi previdenziali a carico del lavoratore, corrispondenti ai periodi di permanenza al lavoro oltre i 62 anni.

Le disposizioni attuative sono state decretate dal ministero del lavoro, di concerto con il ministero dell'Economia del 21 marzo 2023 pubblicato in Gazzetta ufficiale il 12 maggio 2023.

INPS ha comunicato con il messaggio 2426 del 28 giugno che è stata resa disponibile la procedura telematica per le domande di sgravio.

Vediamo di seguito più in dettaglio le opzioni disponibili ai lavoratori con i requisiti per Quota 103.

Il lavoratore che matura in requisiti per la pensione con Quota 103 ha dunque tre possibilità:

1. andare in pensione anticipatamente
2. restare al lavoro con uno premio in busta paga corrispondente allo sgravio contributivo a proprio carico (pari al 9,19% della retribuzione, per la maggior parte dei contratti)
3. restare al lavoro rinunciando allo sgravio.

Si ricorda che con l'anticipo pensionistico Quota 103 il soggetto percepisce un assegno massimo lordo pari a 5 volte il trattamento minimo (2.818,70 euro), che sarà applicato fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia (67 anni fino al 31 dicembre 2024), anche se l'importo della pensione calcolata dovesse risultare superiore.

Dai 67 anni si percepirà la pensione piena.

La prima finestra utile di uscita è fissata:

Per i lavoratori del settore privato, al 1° aprile 2023

per i pubblici dipendenti il prossimo 1° agosto 2023.

Il lavoratore con 62 anni e 41 anni di contributi versati che intende avvalersi dell'incentivo al posticipo della pensione deve presentare un'istanza all'Inps, che verifica il perfezionamento dei requisiti per accedere dandone comunicazione entro 30 giorni al datore di lavoro, il quale a sua volta riconoscerà il beneficio in busta paga.

Le somme saranno imponibili ai fini fiscali, ma non ai fini contributivi e dunque non contribuiranno al montante pensionistico.

In sostanza chi continua a lavorare e sceglie di non versare i contributi a suo carico, avrà una pensione più bassa rispetto a quella che maturerebbe continuando a versare la contribuzione piena.

Il bonus contributivo viene meno al conseguimento dell'età per l'accesso alla pensione di vecchiaia.

La rinuncia al versamento dei contributi può essere esercitata una sola volta e ha effetto nei confronti di tutti i rapporti di lavoro, anche successivi ma è revocabile.

Il decreto specifica che l'importo dei contributi non versati all'INPS e riconosciuti al lavoratore riguarda esclusivamente i contributi pensionistici, sono esclusi quindi ad esempio i contributi Tfs dei pubblici dipendenti.

Il decreto ministeriale precisa infine che per coloro che hanno i requisiti per gli esoneri contributivi della legge di bilancio 2022, pari al 3% per imponibili mensili fino 1.923 euro e al 2% per imponibili superiori e fino a 2.692 euro, e del decreto lavoro 48/2023 (ulteriore taglio del 4%) l'incentivo sarà calcolato al netto ma gli importi saranno comunque conteggiati per la pensione di vecchiaia.

Con la terza opzione il lavoratore con i requisiti di quota 103 che non fa domanda e continua a percepire la sua solita retribuzione con le trattenute previdenziali fino al momento della pensione "ordinaria," avrà un assegno pensionistico più alto che nel caso precedente, per i maggiori contributi versati.

# Trattamento pensionistico

## Quesito

Una dipendente dell'Ente è andata in pensione dal 16/01/2023 al compimento del 67esimo anno di età.

Il comune gli ha erogato lo stipendio fino al 15/01/2023.

L'INPS ha iniziato a pagargli la pensione dal 01/02/2023. La dipendente si è recata presso un sindacato, che ha riferito che trattandosi di pensione mista il comune deve accollarsi la spesa del periodo non retribuito dal 16/01/2023 al 31/01/2023. Come procedere?

## Risposta

Per la Pensione di Vecchiaia, ai sensi dell'art. 24 della Legge 22/12/2011 n. 214, non sono previste finestre di fuoruscita da rispettare e pertanto il dipendente pubblico accede al pensionamento dal giorno successivo a

quello del raggiungimento del requisito, in questo caso al compimento del 67° anno, in presenza anche del requisito minimo dei 20 anni di contribuzione.

Correttamente, la domanda presentata tramite Sindacato, ha previsto come 1° giorno di pensione il 16/01/2023.

È questa la data di decorrenza che l'INPS è chiamata a rispettare.

Probabilmente, per esigenze contabili, ha prioritariamente liquidato l'assegno per il mese di febbraio 2023 e successivamente provvederà al pagamento degli arretrati relativi alla seconda quindicina del mese di gennaio 2023.

## Passaggio da full time a part time verticale- ferie residue.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non può incidere negativamente sulla fruizione delle ferie maturate nel corso dell'attività lavorativa svolta a tempo pieno.

Le ferie maturate, dunque, restano ovviamente intangibili.

In merito alla fruizione, ovviamente si tratta sempre di conciliare il diritto del dipendente con le esigenze d'ufficio.

Si può rilevare che al momento della presentazione della domanda di part time l'ente aveva certo presente la situazione delle ferie e che avrebbe dovuto tenere conto del necessario piano di rientro, considerando l'ingente numero di giorni fruiti in ritardo, abitudine non corretta, visto che è dovere del dipendente consumare tutti i giorni di ferie maturati entro l'anno e diritto del datore ottenere una programmazione che assicuri la fruizione del dipendente di tutte le ferie, nel rispetto anche delle esigenze dell'ufficio.



# Rafforzamento del personale necessario a seguire le attività legate al pnrr

## Quesito

Il comune, beneficiario di finanziamenti pnrr non ha partecipato ad alcun bando per il rafforzamento del personale necessario a seguire le attività legate al pnrr. Esiste una procedura attivabile per rafforzare l'organico imputando i costi non al bilancio comunale ma a specifici finanziamenti?

## Risposta

L'art. 1, comma 1, del D.l. 80/2021 dispone che le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico dei relativi finanziamenti esclusivamente le spese per il reclutamento di personale a tempo determinato destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto.

Tale previsione si applica anche ai soggetti attuatori e quindi agli enti locali, senza necessità di autorizzazione preventiva.

La circolare Rgs n. 4/2022 ha specificato le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali i costi per il personale da rendicontare a carico del PNRR possono essere imputati nei quadri economici delle opere.

Non sono rendicontabili le spese di personale impiegato in mansioni amministrative o in attività di preparazione,

monitoraggio, controllo, studio e analisi alle strutture operative.

Parimenti sono da escludere le spese di personale assunto per svolgere azioni di informazione, comunicazione o consultazione degli stakeholders.

La circolare contiene l'elencazione delle tipologie di attività espletabili dal personale assunto a valere sulle risorse dell'Unione europea:

- incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria;
- collaudo tecnico-amministrativo;
- incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica;
- incarichi in commissioni giudicatrici;
- altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR.

La circolare prevede un doppio limite finanziario.

1. la spesa di personale ammissibile a rimborso non deve superare la percentuale individuata in relazione al totale del costo finanziato, inoltre:
2. in ogni caso non può essere superiore al massimale di costo da imputare al progetto individuato in termini di valore assoluto.

## Invio relazione controlli interni

Le sezioni regionali della Corte dei conti, ai sensi dell'art. 148 del d.lgs. 267/2000 con cadenza annuale, nell'ambito del controllo di legittimità e regolarità delle gestioni, verificano il funzionamento dei controlli interni ai fini del rispetto delle regole contabili e dell'equilibrio di bilancio di ciascun ente locale.

A tale fine, il sindaco, relativamente ai comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, o il presidente della provincia, avvalendosi del direttore generale, quando presente, o del segretario, trasmette annualmente alla sezione regionale di controllo della Corte dei conti un referto sul sistema dei controlli interni, adottato sulla base delle linee guida deliberate dalla sezione delle autonomie della Corte dei conti e sui controlli effettuati nell'anno, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione;

Il referto è, altresì, inviato al presidente del consiglio comunale o provinciale.

# Componente R.S.U. e appartenenza sindacale

L'Aran con parere CQRS169 evidenzia che il regolamento per la disciplina delle elezioni dell'organismo di rappresentanza dei lavoratori, di cui all'Accordo quadro del 12 aprile 2022, nulla prevede in merito alla decadenza di un dipendente eletto nella RSU per effetto della sua cancellazione dal sindacato nelle cui liste è stato eletto o per effetto della sua iscrizione ad altra organizzazione sindacale.

Analoga considerazione vale per i candidati non eletti che rimangono, quindi, possibili subentranti nel caso di dimissioni o di decadenza dell'eletto della stessa lista.

Peraltro, come chiarito nell'art. 18, comma 4, dell'ACNQ in parola non è previsto alcun obbligo per il candidato di essere iscritto o di iscriversi all'organizzazione sindacale nelle cui liste è presentato.

Conseguentemente, poiché la RSU è organismo collegiale unitario, nessuna implicazione può derivare da eventuali mutamenti legati all'appartenenza a singole sigle sindacali dei suoi componenti (o dei possibili subentranti) i quali rappresentano i lavoratori - senza vincolo di mandato - indipendentemente, come detto, dall'iscrizione ad una organizzazione sindacale e a prescindere dalla lista nella quale sono stati eletti.

Sul punto la Suprema Corte di Cassazione sez. lavoro nella sentenza n. 3545 del 7 marzo 2012 chiarisce che "I lavoratori una volta eletti, pertanto, non sono più legati al sindacato nelle cui liste si sono presentati alle elezioni, ma fondano la loro carica sul voto, universale e segreto, dell'intera collettività dei dipendenti aziendali.

E tale fondamento permane anche se il lavoratore si dimette dal sindacato nelle cui liste si è presentato e quali che siano le sue successive decisioni (tanto nel caso in cui non aderisca ad alcun sindacato, che nel caso in cui aderisca ad altro sindacato".

# Carenza di personale nella P.A.-Aprire subito un tavolo di trattativa o sarà scontro

Roma, 27 giugno 2023

Il potenziamento degli organici di numerose amministrazioni pubbliche è ormai una necessità vitale per il proseguimento delle attività istituzionali.

Tanto è così che il ministro Zangrillo ha appena annunciato 320mila assunzioni in due anni.

La cosa ci fa piacere ma non è la prima volta che sentiamo questo tipo di annunci.

Possiamo solo sperare che stavolta alle parole seguano i fatti. Come tutti sappiamo il governo ha recentemente emanato un provvedimento che limita lo scorrimento delle graduatorie dei concorsi pubblici considerando idonei i candidati collocati nella graduatoria finale entro il 20% dei posti successivi all'ultimo di quelli banditi. Ecco una buona occasione per l'Esecutivo di dimostrare che vuole davvero risolvere il problema della cronica carenza di personale. Come? Ritornando sui suoi passi e iniziare ad assumere tutti gli idonei.

Il vantaggio di una simile decisione sarebbe quello di avere in tempi rapidi nuove forze da immettere negli uffici pubblici. Mentre i concorsi, per quanto benvenuti, stanno registrando due criticità:

1) lo stesso partecipante è vincitore di più concorsi e ovviamente può scegliere una sola amministrazione, ma ciò significa che i posti banditi non saranno completamente coperti;

2) il consistente fenomeno della rinuncia al posto a causa di un iperbolico costo della vita che impedisce ai vincitori di concorso di spostarsi dalla propria sede di residenza. La responsabilità di questo disastro è tutta della politica. Dopo l'epidemia da Covid 19 pensavamo di essere arrivati all'apice della ubriacatura neoliberista e che questo governo avrebbe cercato di porre rimedio agli imperdonabili errori della classe politica, non foss'altro perché peggio di così non si poteva andare.

A parte alcuni annunci il governo Meloni sta continuando su questa strada. Vuole arrivare a uno scontro con i sindacati? Se è così lo avrà.

Se non è così il governo apra subito un tavolo di trattativa finalizzato a risolvere il problema della mancanza di personale nella Pubblica Amministrazione. Domenico Proietti Sandro Colombi Segretario generale UIL FPL Segretario generale UILPA

# Visite fiscali, nuovo servizio Inps per i lavoratori (ma con limitazioni per il pubblico)

Con il messaggio n.2442 dello scorso 30 giugno, l'Istituto di previdenza sociale (Inps) ha reso nota l'attivazione di nuove funzionalità telematiche che consentono al lavoratore la visualizzazione dell'elenco degli accertamenti domiciliari e ambulatoriali a lui riferiti (con i relativi esiti) e di comunicare l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità per eventi di malattia in corso di prognosi.

Gli applicativi sono stati sviluppati all'interno del servizio telematico denominato «Sportello per il cittadino per le visite mediche di controllo» promosso nell'ambito dei progetti finalizzati all'attuazione dei programmi del Pnrr affidati all'Istituto, con riferimento a quelli relativi all'ottimizzazione del flusso delle visite mediche di controllo.

Per accedere al servizio il dipendente (pubblico o privato) dovrà procedere all'autenticazione tramite una delle modalità disponibili per l'utilizzo dei servizi telematici Inps.

Attraverso la funzionalità «Visualizza visite» il lavoratore potrà visualizzare l'elenco delle visite mediche di controllo e degli accessi, ordinati per data decrescente, e di consultare i relativi esiti.

Per ciascuna visita e accesso è riportato il numero identificativo, la data, l'ora di effettuazione e il tipo di accertamento effettuato (domiciliare/ambulatoriale).

Per ogni singola visita è possibile inoltre acquisire maggiori informazioni quali: l'indirizzo comunicato per la reperibilità, elementi o informazioni aggiuntive, se presenti, utili per reperire il lavoratore, nonché l'esito della

visita con le eventuali motivazioni.

Con la funzionalità «Indirizzo di reperibilità ai fini delle visite mediche di controllo» è, invece, possibile consentire al lavoratore di comunicare con la massima tempestività l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità.

Come precisa l'Inps, nelle pagine del proprio sito istituzionale il servizio non sostituisce in alcun modo gli obblighi contrattuali in merito alle comunicazioni di cambio reperibilità dei lavoratori nei confronti dei datori di lavoro.

Pertanto, per le Pa continua ad applicarsi il disposto cui all'articolo 6 del DM 206/2017 che sancisce l'obbligo in capo al dipendente di comunicare preventivamente solo alla amministrazione di appartenenza l'eventuale variazione dell'indirizzo di reperibilità durante il periodo di prognosi.

Il servizio è comunque disponibile anche per il lavoratore pubblico allo scopo di ottimizzare il flusso comunicativo e offrire maggiori garanzie di correttezza e tempestività dell'informazione per l'esecuzione delle visite mediche di controllo.

Il servizio non deve, invece, essere utilizzato dai lavoratori pubblici per gli adempimenti relativi alla comunicazione del solo allontanamento temporaneo dal proprio domicilio di reperibilità, per terapie, visite mediche, accertamenti sanitari o per gli altri giustificati motivi.

## Assunzione tramite l'istituto del Comando: messa a bilancio dell'ente

L'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni.

Di conseguenza, l'utilizzo del comando di cui all'articolo 56 del d.p.r. 3/1957 deve rientrare nel piano del fabbisogno incorporato al PIAO.

Il Comune utilizzatore rimborserà il trattamento fondamentale del lavoratore al Comune cedente mentre il trattamento accessorio del personale comandato è a carico dell'Amministrazione di destinazione, in quanto la stessa fruisce delle relative prestazioni (lavoro straordinario, eventuali turni o reperibilità, produttività...).

# Come funziona il tetto del 20% agli idonei.

La norma dispone : “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”.

Il tetto del 20% agli idonei non è messo in relazione al numero dei posti banditi, bensì al numero dei candidati inseriti nella graduatoria finale entro il 20% dei posti che non consentono immediatamente l’assunzione.

Esemplifichiamo. Poniamo che un comune bandisca un concorso ad 1 posto.

La lettura corretta della norma consente di formare idonei, nel seguente modo:

Concorso per n.	1 posto	
Graduatoria	Posto	
	1	collocazione come vincitore
	2	collocazione come idoneo scorribile
	3	collocazione come idoneo scorribile
	4	collocazione come idoneo scorribile
	5	collocazione come idoneo scorribile
	6	collocazione come idoneo
	7	collocazione come idoneo
	8	collocazione come idoneo
	9	collocazione come idoneo
	10	collocazione come idoneo
	11	collocazione come idoneo
	12	collocazione come idoneo
	13	collocazione come idoneo
	14	collocazione come idoneo
	15	collocazione come idoneo
	16	collocazione come idoneo
	17	collocazione come idoneo
	18	collocazione come idoneo
	19	collocazione come idoneo
20% dei posti dei posti successivi all’ultimo di quelli banditi= dal 2° al 19°=		18-
n. max idonei =	18 *	20% = 3,6 arr 4

La norma, dunque, riduce di molto il numero degli idonei ai quali è possibile attingere, ma non ha l’effetto di consentire 1 idoneo ogni 5 posti messi a bando. Semmai, il problema è dato dal prosieguo della norma, laddove dispone che “In caso di rinuncia all’assunzione o di dimissioni del dipendente intervenute entro sei mesi dall’assunzione, l’amministrazione può procedere allo scorrimento della graduatoria nei limiti di cui al quarto periodo”.

Allora la riduzione degli idonei che è possibile chiamare, si introduce una sorta di congelamento semestrale o dell’utilizzo della graduatoria: le amministrazioni è bene nè la scorrano, nè la mettano a disposizione di altre entro i 6 mesi dall’ultima assunzione, per riservarsi la possibilità di chiamare tra gli idonei i meglio piazzati, nel presupposto che ciò dimostri la loro maggiore capacità operativa.

Superato, però, tale periodo di congelamento, lo scorrimento della graduatoria non pare possa essere considerato vietato.

## Concorsi con premialità alla residenza sul territorio

Il dl 44/2023 introduce un art. 5-bis, ai sensi del quale “In attuazione dell’articolo 117 della Costituzione, i regolamenti degli enti, 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 dl evidenzia 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 in un territorio di una Nazione una e indivisibile.

# Trasferimento interno dipendente dall'Area Vigilanza all'Area Urbanistica

## Quesito

L'Ente intende trasferire internamente un dipendente (agente di polizia locale) dall'Area Vigilanza all'Area Urbanistica anche in assenza di accordo con il dipendente medesimo.

È possibile tale trasferimento tra aree mantenendo il medesimo profilo professionale, cioè agente di polizia locale?

## Risposta

Bisogna dare per scontato che un trasferimento interno di un dipendente da una struttura organizzativa ad un'altra sia dovuto ad esigenze organizzative precise, motivabili ed esplicitabili.

Il datore di lavoro pubblico, come quello privato, dispone certamente del cosiddetto "ius variandi", consistente anche nella possibilità di modificare unilateralmente la prestazione lavorativa del lavoratore e, dunque, anche il profilo professionale, purché le nuove mansioni che fanno parte del nuovo profilo siano professionalmente equivalenti.

Nel caso di specie, il trasferimento di un agente di polizia locale dalla struttura comunale della polizia locale (definita nel quesito "Area Vigilanza") all'Area Urbanistica o qualunque altra struttura, ma mantenendo il profilo e, quindi, le funzioni di agente di polizia locale non ha un supporto né logico, né organizzativo.

Nella sostanza, può perfettamente accadere che un agente di polizia locale sia dedicato in modo specialistico a trattare delle procedure di vigilanza edilizia e urbanistica dell'ente.

Il "trasferimento" al settore urbanistica, a ben vedere, in questo caso, non comporta nulla se non la materiale attribuzione di una sede entro quegli uffici, magari tesa a facilitare il disbrigo delle pratiche, ma non modifica in alcun modo mansioni e dipendenza funzionale: un agente di polizia municipale non può comunque non essere alle dirette dipendenze del comandante, anche per adempiere agli obblighi di addestramento e alle specifiche necessità organizzative dei servizi.

Laddove, invece, il trasferimento sia connesso ad esigenze organizzative volte al rafforzamento dell'Area Urbanistica, sicché il dipendente trasferito non svolga più alcuna funzione e mansione propria dell'agente di polizia locale, bensì di dedichi ad attività funzionali al nuovo settore, allora in questo caso avverrebbe realmente un "trasferimento" interno, con cambio radicale di mansioni, conseguente profilo e anche dipendenza funzionale, non più dal comandante ma dal vertice amministrativo posto alla direzione dell'Area Urbanistica.

In questo caso i passaggi, però, si rivelano delicati, considerando che le assegnazioni dei dipendenti alle varie strutture si presuppone siano funzionali alle dotazioni necessarie per il conseguimento degli obiettivi fissati.

Quindi, titolari della gestione del rapporto di lavoro sono ciascun responsabile di servizio posto al vertice delle strutture, cui il personale è assegnato.

Pertanto, il trasferimento interno non può ovviamente essere deciso passando sopra la volontà ed i poteri gestionali di detti responsabili, da parte di un soggetto terzo, sindaco, giunta, segretario comunale o altro ancora.

I passaggi, allora, sono:

1. ridefinizione dei fabbisogni lavorativi della struttura di destinazione, che evidenzia la necessità di un lavoratore aggiuntivo rispetto a quelli in dotazione per particolari ragioni connesse agli obiettivi da conseguire;
2. identificazione delle mansioni da svolgere e, conseguentemente del profilo da attribuire;
3. verifica preventiva della disponibilità, all'interno dell'ente, di dipendenti caratterizzati da titoli ed esperienze compatibili col profilo;
4. verifica preventiva della disponibilità di un responsabile di servizio che, sulla base di simmetria propria ridefinizione dei fabbisogni lavorativi, dimostri la possibilità di ridurre la dotazione di personale di un dipendente, senza che ciò intacchi gli obiettivi da raggiungere, oppure attivando la rinegoziazione di detti obiettivi;
5. individuazione, da parte della struttura cedente, del dipendente da trasferire, a condizione che possieda i requisiti di esperienza necessari;
6. adozione di atti, aventi natura di diritto privato, di gestione del personale consistenti, nella sostanza, nell'accordo di volontà del responsabile della struttura cedente a trasferire, e della struttura cessionaria, a ricevere il lavoratore indicando le condizioni necessarie: data del trasferimento ed eventuali momenti di formazione;
7. attivazione dell'ufficio personale perché si modifichi il profilo professionale in modo che risulti adeguato alle mansioni da svolgere e queste a loro volta si dimostrino equivalenti a quelle proprie del dipendente da trasferire;
8. modifica degli atti di organizzazione interna, Piao o Peg, che aumenta la dotazione di personale del cessionario e riduce quella del cedente, con eventuale modifica degli obiettivi del cedente stesso.



# Mantenimento dell'indennità di amministrazione a seguito di mobilità.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico Servizio per il trattamento del personale pubblico con DFP n. 27149 del 21/04/2021 ha emanato il seguente parere:

Si fa riferimento alla nota omissis del omissis, acquisita in pari data al protocollo DFP n. omissis, con cui si chiede di esprimere un parere in materia di determinazione del trattamento economico spettante ad un dipendente del Ministero della difesa transitato in mobilità presso codesta Azienda.

Più in particolare, si chiede di conoscere se l'indennità di amministrazione, cui la contrattazione del comparto di provenienza attribuisce carattere fisso e ricorrente riconducendola alla retribuzione globale di fatto, possa essere mantenuta a titolo di assegno ad personam riassorbibile.

Poiché il caso proposto si riferisce ad una mobilità volontaria, per la disciplina in materia di trattamento economico occorre fare riferimento alle previsioni dell'art. 30, comma 2-quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, secondo cui "Salvo diversa previsione, a seguito dell'iscrizione nel ruolo dell'amministrazione di destinazione, al dipendente trasferito per mobilità si applica esclusivamente il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto nei contratti collettivi vigenti nel comparto della stessa amministrazione".

Tale regime, la cui ratio va ricondotta al principio di parità di trattamento contrattuale fissato dall'articolo 45, comma 2, dello stesso richiamato decreto legislativo, è confermato in modo più puntuale dal d.P.C.m. 26 giugno 2015, il cui articolo 3, comma 1, prevede che "Nel caso di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001 si applica il comma 2-quinquies del medesimo art. 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001".

Come chiarito dal medesimo decreto, il mantenimento del livello retributivo in godimento presso l'amministrazione di provenienza è invece contemplato – sia pure nei termini ivi previsti - dal comma 2 del citato articolo 3 per i casi di mobilità diversa da quella volontaria, fatta salva l'eventuale disciplina speciale.

Ma, come sopra detto, la fattispecie in esame non è una mobilità obbligatoria.

Sulla base di quanto sopra detto, per la determinazione del trattamento economico spettante al dipendente interessato, codesta Azienda dovrà fare riferimento esclusivamente agli emolumenti propri del trattamento economico fondamentale ed accessorio del comparto della sanità previsti per la categoria e fascia economica di inquadramento, restando esclusa la possibilità del riconoscimento – ancorchè a titolo di assegno ad personam riassorbibile – di importi derivanti da emolumenti propri del comparto di provenienza

## Ricalcolo pensione da anticipata a vecchiaia?

La pensione di vecchiaia e quella anticipata sono due istituti completamente diversi, entrambi normati dalla Legge Fornero.

Non è previsto alcun ricalcolo per chi si è ritirato prima.

Il riferimento normativo è il decreto legge 201/2011: il comma 4 regola la pensione di vecchiaia, il comma 10 la pensione anticipata.

Chi è andato in pensione con 42 anni e 10 mesi di contributi, quindi è andato in pensione anticipata ordinaria la somma che percepisce resterà pertanto invariata anche quando si raggiungerà il teorico requisito anagrafico per la pensione di vecchiaia.

Ci sono invece altre formule pensionistiche che in effetti prevedono il passaggio alla pensione di vecchiaia (con il conseguente ricalcolo dell'assegno previdenziale) al compimento dell'età pensionabile: ad esempio l'APE Sociale, che è potremmo sembrare una forma di flessibilità in uscita ma in realtà è un trattamento a carico dello stato di accompagnamento alla pensione.

Un altro caso particolare è la Quota 103, che impone un tetto massimo all'assegno che si percepisce nel momento in cui si sceglie di uscire prima, con 41 anni di contributi e 62 anni di età, salvo poi ottenere l'assegno pieno una volta maturati i 67 anni della pensione di vecchiaia.

# Pensione di vecchiaia ad accesso diretto: a chi arriva la precompilata INPS

L'INPS provvederà a contattare direttamente coloro che maturano i requisiti per la pensione di vecchiaia, invitandoli a presentare la domanda precompilata con tutti i dati e già in possesso dell'Istituto.

Finanziata dal PNRR, l'iniziativa si propone di sollevare i cittadini dall'onere della verifica della maturazione dei propri requisiti di pensionamento secondo le regole Fornero, anticipando di un passaggio la richiesta dell'estratto conto contributivo (EcoCERT).

La semplificazione dell'accesso alle pensioni di vecchiaia riguarderà a regime i lavoratori con 67 anni di età e 20 di contributi.

La nuova procedura, finalizzata a velocizzare l'accesso al trattamento pensionistico, prevede però una prima fase di sperimentazione, con l'invio di una comunicazione personalizzata ai cittadini non pensionati di età superiore ai 65 anni.

Questi assicurati saranno i destinatari di una lettera contenente l'estratto conto e tutte le indicazioni per segnalare eventuali errori o incongruenze.

Come verificare se si è coinvolti nella sperimentazione

Le comunicazioni preparate dall'INPS, che raggiungeranno a breve i primi 5.000 cittadini coinvolti, iscritti sia alla gestione pubblica che a quella privata, saranno notificate anche sulla App Io e nell'area MyINPS del portale istituzionale.

Ogni comunicazione conterrà le indicazioni specifiche per raggiungere la domanda precompilata (con annesso QR-code) e l'estratto conto contributivo.

Gli utenti potranno verificare in autonomia la correttezza dei dati, ma anche segnalare le eventuali informazioni da correggere, utilizzando la procedura online.

## Illegittima la riduzione dei premi per chi usufruisce dei permessi previsti dalla legge 104

Le assenze dovute alla fruizione dei permessi (fino a tre giorni al mese) per l'assistenza a persone disabili o per sé stessi (se disabili) secondo quanto previsto dall'articolo 33 (commi 2 e 3) della legge n. 104 del 1992 non possono incidere negativamente sul quantum spettante a titolo di compensi incentivanti o premianti.

Una diversa condotta datoriale integrerebbe una discriminazione diretta basata sulla disabilità, indefettibile presupposto per la fruizione di detti permessi.

È quanto affermato dal Tribunale di Catania, sezione lavoro, con la sentenza n.6323/2020 del 29 maggio scorso.

Il caso è quello di un contratto integrativo di una pubblica amministrazione che ha previsto un meccanismo di abbattimento (sino al suo azzeramento) dei premi di risultato in relazione alle assenze dal servizio (con alcune eccezioni, quali ad esempio il congedo di maternità).

Il giudice del lavoro catanese ha ritenuto di sposare la linea interpretativa fornita dalla Corte di appello di Torino con la sentenza n. 212/2022 che (richiamando la Carta di Nizza, la direttiva comunitaria n. 2000/78, il decreto legislativo 216/2003 e un orientamento costante della Corte di Giustizia Europea) ha ritenuto illegittima la decurtazione di premi aziendali per i giorni di assenza ai lavoratori che fruivano dei permessi di cui alla legge 104 del 1992.

Il giudice ha rafforzato la propria decisione richiamando, altresì, l'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione (sentenza n. 20684/2016) secondo cui se il lavoratore beneficia dei tre giorni di permesso mensile per l'assistenza di un familiare affetto da handicap o in stato di grave infermità, ha diritto ad ottenere sia la normale retribuzione che i compensi di produttività.

Dunque, continua la sentenza, le assenze per permessi ex legge 104/1992 ben possono essere equiparate a quelle per la fruizione del congedo di maternità, dal momento che in entrambi i casi i dipendenti usufruiscono di una sospensione del rapporto per esigenze parimenti tutelate dalla legge e rispetto alle quali non si ravvisano significative ragioni differenziate di trattamento.



# **STOP** 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.**

# Aggiornamento su cause pilota contro taglio rivalutazione pensioni

CIRCOLARE N. 45

Carissime, carissimi, come sapete, come Uilp nazionale, in accordo con la Uil abbiamo deciso di presentare alcune cause pilota contro il taglio della rivalutazione delle pensioni di importo superiore a 4 volte il Trattamento minimo Inps (pari a 2.101,52 euro mensili lordi).

Abbiamo deciso di presentare solo alcune cause pilota, in modo che tutte le spese fossero a carico della Uilp nazionale, anche in caso di esito negativo.

In questo modo ai pensionati ricorrenti non viene né verrà chiesto alcun contributo economico.

Con la collaborazione delle Strutture regionali Uilp sono stati individuati tra le iscritte e gli iscritti Uilp cinque pensionate e pensionati quali ricorrenti delle nostre cause.

Nell'individuazione dei ricorrenti abbiamo tenuto conto delle diverse aree geografiche del Paese, dei Fori valutati come migliori e dell'appartenenza sia al settore pubblico sia al settore privato, per avere un gruppo rappresentativo di pensionati.

Ora finalmente abbiamo terminato la prima fase del percorso, con l'invio all'Inps delle lettere di diffida dei cinque ricorrenti (si tratta di un passaggio obbligato).

Nei prossimi mesi, dopo l'estate, procederemo alla seconda fase, con l'invio delle cause ai diversi Fori competenti, del Tribunale civile Sezione Lavoro nel caso dei pensionati del settore privato e della Corte dei Conti nel caso dei pensionati del settore pubblico.

L'obiettivo è poi ottenere, per entrambe le fattispecie di pensionati, la pronuncia della Corte Costituzionale sulla illegittimità costituzionale dell'articolo 1, comma 309, della legge 29 dicembre 2022 n 197, cioè della legge di bilancio 2023 che ha previsto il taglio.

I tempi dunque saranno abbastanza lunghi. Le nostre finalità comunque, come ben sapete, sono anche politiche.

La Uilp vuole infatti mantenere alta l'attenzione su questa ennesima ingiustizia, decisa oltretutto in un momento di forte crescita dell'inflazione, che interessa circa 3 milioni e mezzo di pensionati, e vuole evidenziare che non è possibile che ogni volta che servono risorse si vadano a prendere dai pensionati.

Naturalmente, il nostro impegno è parallelamente rivolto anche alle pensioni di importo più basso, per le quali ad esempio chiediamo l'ampliamento della Quattordicesima e l'incremento delle somme per chi già la riceve e una significativa riduzione delle tasse.

Nelle prossime settimane valuteremo quali possono essere le migliori strategie di comunicazione e pubblicazione dell'iniziativa e la migliore tempistica.

Il Segretario Generale Carmelo Barbagallo

## Monetizzazione delle ferie non godute

Alla fine del rapporto il dipendente monetizza le ferie non godute se il datore non l'ha invitato per tempo a fruirne, avvisandolo che altrimenti le avrebbe perse.

In giudizio l'azienda deve provare di aver utilizzato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore fosse effettivamente in condizione di godere dei periodi annuali retribuiti cui ha diritto per il riposo e il relax.

È quanto emerge dall'ordinanza numero 17643/23, pubblicata dalla sezione lavoro della Cassazione, che rimanda alla copiosa giurisprudenza della Corte di giustizia europea in materia.

È l'articolo 7, paragrafo 2, della direttiva europea 2003/88 a riconoscere al lavoratore il diritto a un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali e i riposi settimanali non goduti.

Compete al datore dimostrare che il lavoratore ha perso il diritto a monetizzare perché non ha goduto dei periodi di relax nonostante l'invito a usufruirne; invito che deve essere formulato in modo accurato e soprattutto in tempo utile a garantire che ferie e riposi siano ancora in grado di garantire il riposo e il relax cui sono finalizzati.

Il datore, inoltre, deve avvisare in modo esplicito il dipendente che in caso di mancato godimento le ferie e i riposi andranno persi alla fine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato.

# Risorse destinate al lavoro straordinario

## Quesito:

Un Ente che non ha mai avuto risorse destinate al lavoro straordinario (già a far data dal 1999) come può fronteggiare la retribuzione dell'eventuale chiamata per il personale in pronta reperibilità (art. 24 CCNL 2018)?

## Risposta

Nel caso prospettato dall'Ente (fondo per lo straordinario che non è mai stato costituito), la costituzione oggi di un fondo che è sempre stato pari a zero non è consentita. Nell'orientamento applicativo RAL-200 dell'ARAN, si legge infatti in risposta ad analogo quesito:

“L'art.14, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che “per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art.31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art.15, comma 1, lettera a) del presente CCNL.”

Pertanto se, effettivamente, nel 1998 non sono state destinate risorse al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, risulta inapplicabile anche l'art.14 del CCNL dell'1.4.1999 e, conseguentemente, non è possibile destinare risorse al pagamento del lavoro straordinario.”

Da ciò deriva che l'ente non ha la possibilità concreta di istituire un servizio di pronta reperibilità poiché sarebbe in grado di finanziare solamente le ore di reperibilità e non quelle per effetto della chiamata al lavoro.

Queste ultime infatti sono “retribuite come lavoro straordinario”, ai sensi dell'art. 24, c. 6, CCNL 21 maggio 2018.

Il comma 6 propone come alternativa la compensazione delle ore lavorate anziché il pagamento, ma si tratta di una scelta del singolo dipendente operata ogni volta che sia chiamato al lavoro dalla reperibilità e dunque essa non è applicabile in via generale.

## Copertura assicurativa di ex dipendenti incaricati a titolo gratuito

Si presume, innanzitutto, che gli ex dipendenti in oggetto svolgano gratuitamente l'attività indicata sulla base di un regolare incarico gratuito ai sensi dell'art. 5, c. 9, D.L. n. 95/2012.

Questa è infatti l'unica forma giuridica legittima per consentire che dipendenti in pensione possano ancora svolgere attività lavorativa nell'ente.

Una volta che ciò sia appurato, si deve fare riferimento a quanto indicato dall'INAIL nella circolare prot. n. 60010 in data 8 marzo 2017 .

La circolare INAIL richiama innanzitutto un parere del Dipartimento della Funzione pubblica (in data 9 dicembre 2016) nel quale si precisa:

“La disciplina limitativa posta dall'art. 5, comma 9, del decreto legge 95 del 2012 e successive modificazioni, non introduce nuove tipologie di incarico ma spiega la sua efficacia rispetto a quelle già previste nell'ordinamento e utilizzate dalle amministrazioni essenzialmente riconducibili a rapporti di lavoro autonomo e parasubordinato secondo le previsioni proprie del diritto comune.

Conseguentemente, ai fini della corresponsione dell'obbligo assicurativo non è rilevante la gratuità dell'incarico conferito, quanto piuttosto la qualificazione che la stessa amministrazione conferente intende dare al rapporto che va ad instaurare con il soggetto in relazione all'oggetto della prestazione dedotta nell'atto di conferimento o nel contratto.

Detto ciò, l'INAIL, in linea con la Funzione pubblica, chiarisce che le modalità di copertura assicurativa dipendono dalla natura del rapporto instaurato con l'ex dipendente:

- se si tratta di un rapporto di collaborazione, “scatterà l'obbligo assicurativo nella forma della gestione ordinaria, in presenza dei requisiti del coordinamento con il committente, della personalità e della continuità nelle prestazioni lavorative, dalle quali consegue l'esposizione dei soggetti in questione agli stessi rischi ai quali sono esposti tutti gli altri lavoratori addetti alle medesime lavorazioni”;
- se si tratta di un rapporto di lavoro autonomo, “in assenza dei requisiti del coordinamento con l'attività del committente e della continuità nella esecuzione delle prestazioni, non potrà trovare attuazione l'obbligo assicurativo Inail, in assenza di un'apposita norma di riferimento”.

# Progressioni verticali in deroga - legittimo prevedere per i candidati un colloquio valutativo

L'ultima tornata contrattuale del comparto degli enti locali, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del Dlgs 165/2001, ha introdotto (articolo 13, comma 6) la disciplina le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'articolo 15 del medesimo contratto. La disciplina contrattuale ha previsto che « la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative» e nel contempo, attraverso il comma 7, ha individuato gli elementi di valutazione per l'effettuazione delle procedure: esperienza maturata nell'area di provenienza (anche a tempo determinato), titolo di studio e competenze professionali. La formulazione si discosta da quella contenuta nell'articolo 15 per la disciplina delle progressioni verticali ordinarie, laddove al comma 1 viene, invece, utilizzato l'inciso « gli enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa».

La precisazione che nelle progressioni verticali «in deroga» si faccia riferimento ad una «procedura valutativa» (mentre in quelle ordinarie a quella di «procedura comparativa»), può legittimare l'accertamento delle competenze professionali attraverso un colloquio valutativo? È questo l'interrogativo (protocollo n. 4307/2023) formulato da un ente locale direttamente all'Aran. L'Agenzia con parere protocollo n. 5318/2023 ritiene che nel quadro dei criteri delineati dalla disposizione contrattuale di cui all'articolo 13, comma 7, del contratto del 16 novembre 2022 e più precisamente per quelli indicati alla lettera c (competenze professionali), è possibile, previo confronto con le organizzazioni sindacali, prevedere ai candidati un colloquio valutativo.

## Trattamento economico dipendente utilizzato ex art. 1, c. 557 L. n. 311/2004

### Quesito

L'ente in base alla nuova formulazione dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 «I comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti (...) possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'Amministrazione di provenienza», intende avvalersi di tale istituto per la figura di comandante polizia locale, con ufficiale di altro ente per n. 8 ore settimanali. Considerato che tale figura verrà incaricata anche di P.O., si chiede per le ore prestate presso l'ente gli verrà riconosciuto l'emolumento orario in base al profilo di inquadramento dell'ente di provenienza ma, per la posizione organizzativa l'ente ha la discrezionalità di riconoscere la PO mensile intera o ridotta al 50% che percepiva il precedente comandante a tempo pieno cessato per mobilità presso altro ente oppure anche la PO deve essere proporzionata alle ore prestate.

### Risposta

L'art. 62, comma 10, del CCNL 16.11.2022, con norma analoga all'art. 53 del precedente CCNL 21.5.2018, prevede, in linea generale, il principio secondo il quale «Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area o categoria e profilo professionale».

Pertanto, l'ente deve procedere al riproporzionamento del valore della retribuzione di posizione ordinariamente connessa all'incarico conferito, in relazione al tempo di lavoro previsto per il rapporto di lavoro a tempo parziale, così come deve essere qualificato l'incarico ex art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004. Diversamente ritenendo (prescindendo quindi dal riproporzionamento) si determinerebbe il paradosso di un incarico di posizione organizzativa retribuito allo stesso modo, sia se svolto a tempo pieno sia se svolto a tempo parziale (in questo senso anche l'orientamento applicativo ARAN RAL1928).

Quanto sopra è confermato dall'art. 53, comma 3, CCNL 21.5.2018, tutt'ora vigente in base al quale «I comuni privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione».



# 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!**

# Modifiche al Dpr n. 62 del 16.04.2013 Codice di comportamento dei Pubblici Dipendenti

È stato pubblicato sulla G.U. del 29 giugno 2023, il D.p.r. n. 81 del 13 giugno 2023, “ Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013 n.62 , recante :codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell’art. 54 del d.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001”.

Il nuovo regolamento già in vigore dallo scorso 14 luglio è di fatto un aggiornamento del vecchio codice di comportamento come si evidenzia nello stesso titolo.

Come noto, il D.L. n. 36/2022 ( Pnrrn2), attraverso alcune modifiche all’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 , aveva previsto l’introduzione entro il 31/12/2022, nel Codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62 del 2013 , di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l’immagine della pubblica amministrazione.

Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni veniva inoltre richiesto lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, la cui durata e intensità deve essere proporzionata al grado di responsabilità.

Sulla base di tali indicazioni, è stato quindi emanato il D.P.R. n. 81/2023 .

Il DPR 81 oltre a porre modifiche a diversi articoli del vecchio codice ( artt. 12,13,15 e 17) introduce due nuovi articoli (articolo 11-bis e 11-ter) .

Di seguito, con la presente nota, in breve, vogliamo illustrare in sintesi le novità introdotte, regole che come evidenziato sono già entrate in vigore dal 14 luglio u.s. ribadendo che il DRP 81 non sostituisce il precedente del 2013 ma apporta allo stesso modifiche, integrazioni e sostituzioni.

**-Utilizzo delle tecnologie informatiche (nuovo art. 11-bis):**

**a- Obblighi dei dipendenti:**

l’utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all’attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell’amministrazione.

L’utilizzo di caselle di posta elettronica personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostan-

ze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all’account istituzionale.

Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati.

I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall’amministrazione di appartenenza ; ciascun messaggio in uscita deve consentire l’identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

È vietato l’invio di messaggi di posta elettronica, all’interno o all’esterno dell’amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell’amministrazione.

**b-Adempimenti a carico delle amministrazioni:**

L’amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati.

Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall’Agenzia per l’Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali.

In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l’art. 12, comma 3-bis, del D.lgs. 82/2005 (Codice dell’amministrazione digitale).

Al dipendente è consentito l’utilizzo degli strumenti informatici forniti dall’amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l’attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

**Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media (nuovo art. 11-ter)**

**c-Obblighi dei dipendenti:** nell’utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza.

In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all’immagine dell’amministrazione



di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza, le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio, non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media.

Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.

Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere, per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro e in difformità alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013 e alla legge 241/1990, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

**d-Adempimenti a carico delle amministrazioni:** nel codice di Comportamento "interno", cui all'art. 1, comma 2, del DPR n. 62/2013, le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo.

In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni.

**-Modifiche agli artt. 12, 13, 15 e 17 del Codice di comportamento:**

**Art. 12 – Rapporti con il pubblico:** il dipendente, nell'operare nella maniera più completa ed accurata possibile, è tenuto ad orientare, in ogni caso, il proprio comportamento alla soddisfazione dell'utente.

Il dipendente salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, è tenuto altresì ad astenersi da dichiarazioni pubbliche, oltre che direttamente nei confronti dell'amministrazione, in senso ampio, che possano nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

**Art. 13 – Disposizioni particolari per i dirigenti:** i dirigenti sono tenuti ad adottare un comportamento esemplare in termini di integrità, imparzialità, buona fede, correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza, nonché a curare e favorire la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura cui sono responsabili.

Curano altresì il benessere organizzativo nella struttura a cui sono preposti e si impegnano a valutare i dipendenti misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo, assegnando l'istruttoria delle pratiche sulla base di una equa ripartizione del carico di lavoro, tendo conto delle capacità, delle attitudi-

ni e della professionalità del personale a sua disposizione. Assegnano

Per dirigenti si intendono tra l'altro i funzionari responsabili di E.Q. negli enti privi di dirigenza.

**Art. 15 – Vigilanza, monitoraggio e attività formative:** nell'ambito delle attività formative, le pubbliche amministrazioni devono garantire anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, garantendo di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento

**Art. 17 – Disposizioni finali e abrogazioni:** dall'applicazione delle regole dettate dal Codice di comportamento non possono derivare nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica.

Per tale motivo le attività ivi previste le amministrazioni provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili.

Tale principio è ribadito altresì nell'art. 2 del D.P.R. n. 81/2023, con particolare riferimento alle novità apportate dallo stesso provvedimento.

Ricordiamo che ai sensi dell'art.54 T.U. e dell'art. 17 del D.p.r. 62/2013 le pubbliche amministrazioni sono tenute a dare massima diffusione.

Ciascuna amministrazione è tenuta ad adempiere alle seguenti attività: il D.P.R. n. 81/2023 (ed eventualmente il testo aggiornato del D.P.R. n. 62/2013) deve essere pubblicato in Amministrazione trasparente – Atti generali e nella rete intranet, nonché inviato via mail a tutti i propri dipendenti, ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo nonché a tutti coloro che sono tenuti all'osservanza degli obblighi di condotta dettati dal codice.

Si evidenzia che l'art. 2, comma 3, D.P.R. n. 62/2013 prevede che negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni debbano inserire apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento).

Inoltre, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, l'amministrazione consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti copia del codice di comportamento;

Inoltre come previsto dall'art.54 co.5 del d.lgs. 165/2001 ciascuna amministrazione è tenuta ad aggiornare il proprio Codice di comportamento interno, integrando e specificando i contenuti dello stesso rispetto alle novità apportate dal D.P.R. n. 81/2023 al Codice di comportamento "generale" di cui al D.P.R. n. 62/2013, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio O.I.V. .



## Spettacoli dal vivo, con la partecipazione di persone in numero inferiore a 1000.

L'articolo 38-bis del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, recante "Semplificazioni per la realizzazione di spettacoli dal vivo", aveva stabilito che, in via sperimentale fino al 31 dicembre 2021, per la esecuzione di spettacoli dal vivo che comprendevano attività culturali quali teatro, musica, danza e musical, che si svolgevano in un orario compreso tra le ore 8 e le ore 23, destinati ad un massimo di 1.000 persone, autorizzazioni, licenze, ovvero altri titoli o nulla osta comunque denominati, potessero essere sostituiti da una Scia da presentare al Suap del comune sede dell'evento.

Successivamente tale disposizione è stata prorogata, da ultimo, fino al 31 dicembre 2023, apportando le seguenti modifiche:

- Gli orari delle manifestazioni sono stati protratti fino alle ore 01 della notte;
- Tra le manifestazioni sono stati inseriti anche gli spettacoli cinematografici.

La scia da presentare dovrà essere corredata da una autocertificazione relativa al soggetto organizzatore e responsabile dello spettacolo, nonché da una relazione tecnica di un professionista iscritto nell'albo degli ingegneri o nell'albo degli architetti o nell'albo dei periti industriali o nell'albo dei geometri che attesta la rispon-

denza del luogo dove si svolge lo spettacolo alle regole tecniche stabilite con decreto del Min. dell'interno, che sostituisce il parere della commissione di vigilanza.

Esaminando attentamente l'articolo in argomento, non si rileva in alcun modo che tale semplificazione è destinata esclusivamente a manifestazioni con spettacoli da svolgersi in luoghi chiusi con esclusione di quelli su aree pubbliche, ma in modo generico semplifica tutte le manifestazioni senza fare alcun distinguo tra aree chiuse o aperte, private o pubbliche.

Peraltro, la Legge del 22/11/2017 n. 175, recante "Disposizioni in materia di spettacolo e deleghe al Governo per il riordino della materia", all'articolo 1 tra le attività di spettacolo dal vivo individua anche le attività circensi tradizionali, le attività di spettacolo viaggiante, nonché i carnevali storici e le rievocazioni storiche e, da ultimo, gli artisti di strada.

E' del tutto evidente che tali manifestazioni si svolgono prevalentemente su area pubblica o all'aperto.



# 2023 Funzioni Locali DIRIGENTE



## ASSICURAZIONE

Gratuita associato UIL FPL

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

### La nostra polizza assicurativa UNIPOL comprende:

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

100%  
protetto  
100%  
assicurato



NEW

### Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

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



Scarica il certificato assicurativo 2023!

UnipolSai  
ASSICURAZIONI

Aon  
Empower Risks®

Per informazioni

e per scaricare il Tuo certificato:

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

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

# Schema di disegno di legge recante interventi in materia di sicurezza stradale e delega per la revisione del codice della strada di cui al d.lgs. 30 aprile 1992 n. 285

Martedì 27 giugno il Consiglio dei Ministri ha approvato il disegno di legge che intende modificare alcune norme del Codice della Strada.

Il disegno di legge si compone di quattro Titoli, ciascuno suddiviso per Capi, e diciassette articoli.

Si possono distinguere idealmente due sezioni, una dedicata agli interventi più urgenti in materia di sicurezza stradale e relativi, principalmente, a micromobilità, guida in sicurezza e controlli sulla sosta degli autoveicoli, la seconda volta ad avviare una revisione organica del Codice della strada.

**Iniziamo con questo numero del “Notiziario” l’analisi della principali novità del disegno di legge, che per la sua corposità sarà suddiviso nei prossimi due notiziari di agosto e settembre**

**Ci auspicandoci che quanto previsto nel disegno di legge si trasformi velocemente in legge, vista l’ambiziosità del disegno che oltre ad intervenire sulla attuale normativa prevedendo modifiche anche sostanziali avari articoli del Codice vigente introduce anche una delega al Governo per la riforma del Codice della strada che dovrà proporre: • la riscrittura di un “Codice breve” recante disposizioni definitorie, comportamentali e sanzionatorie in materia della circolazione stradale, nonché l’assetto delle competenze dei vari soggetti coinvolti.**

## 1) GUIDA IN STATO DI EBBREZZA ALCOLICA

L’articolo 1, comma 1, lettera a) inserisce due nuovi commi, il 9-ter e il 9-quater all’articolo 186.

Il nuovo comma 9-ter prevede l’apposizione sulla patente del conducente condannato per i reati di guida in stato d’ebbrezza di cui al comma 2, lettera b) e lettera c) dell’articolo 186 (tasso alcolemico superiore a 0,8 gr/l di alcol) del codice unionale 68, di cui 2 all’allegato I della direttiva n. 2006/126/CE (codici relativi a limitazioni dell’uso del veicolo con divieto assoluto di assumere bevande alcoliche alla guida).

Non è esplicitata se la condanna debba essere in via definitiva o già in primo grado.

La prescrizione permane sulla patente per un periodo di almeno due anni nei casi previsti dall’articolo 186, comma 2, lettera b), e di almeno tre anni per quelli di cui all’articolo 186, comma 2, lettera c).

La Commissione medica per l’accertamento del possesso dei requisiti fisici e psichici per il conseguimento della patente potrà imporre una maggiore durata della prescrizione in occasione della conferma di validità della patente.

In caso di condanna per i reati sopra citati, il Prefetto impone al condannato di sottoporre la patente a revisione ai sensi dell’articolo 128, allo scopo di consentire l’adeguamento della patente alle prescrizioni introdotte dal nuovo comma.

Introdotte aggravanti specifiche per chi ha il codice unionale 68 sulla patente, attraverso il comma 9-quater che dispone l’aumento di un terzo delle sanzioni di cui all’articolo 186, comma 2, lettere a), b) e c) previste per la guida sotto l’influenza di alcool nei confronti del conducente sulla cui patente sia stato apposto il suddetto codice.

Tali sanzioni sono invece raddoppiate nel caso in cui sia stato alterato, manomesso ovvero siano stati rimossi o manomessi i sigilli del dispositivo di blocco, il cd. alcoholock, di cui al nuovo articolo 125, comma 3-ter,

## 2) GUIDA SOTTO L’EFFETTO DI SOSTANZE STUPEFACENTI

L’articolo 1, comma 1, lettera b) modifica l’articolo 187 del Codice della strada.

In particolare, si disciplinano gli accertamenti per i quali è consentito agli organi di polizia stradale di sottoporre direttamente i conducenti quando vi sia fondato motivo di ritenere che il conducente sottoposto a controllo sia in stato di alterazione psicofisica conseguente all’uso di stupefacenti.

Il punto 1 sostituisce il riferimento alla guida in stato di alterazione psico-fisica con il riferimento più generico alla guida dopo l’assunzione di sostanze stupefacenti.

Al punto 2 ed al punto 3, si eliminano i riferimenti allo stato di alterazione contenuti nel comma 1 e nel comma 1-bis.

Al punto 4, si includono, al comma 2, gli accertamenti di cui al comma 2-bis fra quelli per i quali è consentito agli organi di polizia stradale di sottoporre i conducenti ad accertamenti qualitativi non invasivi o a prove, al fine di acquisire elementi utili per motivare l’obbligo di sottoposizione agli accertamenti medesimi.

Il punto 5 sostituisce il comma 2-bis al fine di prevedere la possibilità per gli organi di polizia stradale, quan-

do vi sia fondato motivo di ritenere che il conducente sottoposto a controllo sia in stato di alterazione psico-fisica conseguente all'uso di stupefacenti, ovvero quando abbiano dato esito positivo gli accertamenti a cui questi è stato sottoposto ai sensi del comma 2, di effettuare, direttamente sul luogo del controllo stradale, un prelievo di liquido salivare del conducente.

Tale prelievo consentirà di accertare se il conducente abbia o meno assunto sostanze stupefacenti o psicotrope. Gli accertamenti dovranno essere effettuati da laboratori certificati e secondo le regole tecniche previste per gli accertamenti di tossicologia forense.

Il prelievo salivare, infine, dovrà essere effettuato nel rispetto della riservatezza e dell'integrità fisica dei conducenti e, in ragione delle sue caratteristiche peculiari (il liquido salivare costituisce microfiltrato del sangue, che è matrice elettiva per l'accertamento tossicologico), consentirà di verificare con certezza la recente assunzione della sostanza.

Le medesime disposizioni si applicano in caso di incidenti, compatibilmente con le attività di rilevamento e di soccorso.

La principale novità, tuttavia, attiene alla soppressione della previsione di un decreto ministeriale per la definizione delle caratteristiche degli strumenti portatili, idonei ad accertare il reato di guida in stato di alterazione psico-fisica per uso di sostanze stupefacenti. Tale decreto, pur previsto dal 2010, non è stato mai adottato.

I restanti interventi sull'articolo 187 sono necessari per coordinare la nuova previsione di cui al comma 2-bis, concernente le modalità di accertamento dell'assunzione di stupefacenti, con le altre disposizioni attualmente vigenti e con quelle che si intendono introdurre attraverso la nuova previsione di cui all'articolo 187-bis.

Nello specifico, al punto 6, si modifica il comma 3 al fine di riconoscere la facoltà degli agenti di polizia stradale di accompagnare il conducente presso strutture sanitarie fisse o mobili ovvero presso strutture sanitarie pubbliche o presso quelle accreditate o ad esse equiparate per il prelievo di campioni di liquidi biologici, qualora non sia possibile effettuare il prelievo di campioni di fluido del cavo orale di cui al comma 2-bis.

Al punto 7 si sostituisce il comma 5-bis prevedendo la possibilità per gli organi di polizia stradale, che hanno sottoposto il conducente agli accertamenti qualitativi preliminari di cui all'art. 187, comma 2, con esito positivo, e non dispongono ancora dell'esito degli esami effettuati da laboratori accreditati, di impedire allo stesso conducente di continuare a guidare, come misura di precauzione a tutela della sicurezza della circolazione stradale, attraverso il ritiro della patente e il divieto di disporre del veicolo.

Quest'ultimo, se non può essere affidato ad altra persona, viene fatto depositare presso il luogo indicato dall'in-

teressato o presso la più vicina autorimessa e lasciato in consegna al proprietario o al gestore di essa, con le normali garanzie per la custodia e con oneri interamente a carico del conducente stesso.

Si inserisce, inoltre, il comma 5-ter al fine di prevedere che, qualora non sia possibile per qualsiasi motivo procedere agli accertamenti di cui ai commi 2-bis, 3, 4 e 5, e gli accertamenti di cui al comma 2 abbiano dato esito positivo, gli organi di polizia stradale possono impedire immediatamente al conducente di continuare a condurre il veicolo.

Importanti novità anche per quanto attiene al veicolo fermato con a bordo il conducente alterato.

Qualora il veicolo non possa essere guidato da altra persona idonea presente o prontamente reperibile, lo stesso è fatto trasportare fino al luogo indicato dall'interessato o fino alla più vicina autorimessa e lasciato in consegna al proprietario o al gestore di essa, con le normali garanzie per la custodia.

Le spese per il recupero e il trasporto sono interamente a carico del conducente sottoposto a controllo.

Il prefetto, sulla base dell'esito positivo degli accertamenti qualitativi di cui al comma 2, dispone in ogni caso che il conducente titolare di patente di guida positivo ai predetti accertamenti qualitativi si sottoponga alla visita medica di cui all'articolo 119, comma 4, che deve avvenire nel termine di sessanta giorni.

Si applicano le disposizioni dell'articolo 128, comma 2 in forza del quale è sempre disposta la sospensione della patente di guida fino al superamento degli accertamenti stessi con esito favorevole.

La sospensione decorre dal giorno successivo allo scadere del termine indicato nell'invito a sottoporsi ad accertamento ai fini della revisione, senza necessità di emissione di un ulteriore provvedimento da parte degli uffici provinciali o del prefetto.

Ai sensi del medesimo comma 2, in caso di circolazione durante il periodo di sospensione si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 168 ad euro 678 e la sanzione amministrativa accessoria della revoca della patente di guida di cui all'articolo 219.

Le medesime disposizioni si applicano anche a chiunque circoli dopo essere stato dichiarato temporaneamente inidoneo alla guida.

Si prevede che, ove l'accertamento di cui all'articolo 119, comma 4 attesti l'inidoneità alla guida del conducente, è comunque disposta la revoca della patente ai sensi dell'articolo 219, comma 1, fermo restando quanto previsto dal comma 3-ter del medesimo articolo 119, relativamente alla revoca disposta a seguito di condanna accertata con sentenza.

Al punto 8 si modifica il comma 6 e si inseriscono i commi 6-bis, 6-ter e 6-quater.

Nel dettaglio, il comma 6 prevede che il prefetto, sulla

base dell'esito degli accertamenti analitici di cui al comma 2-bis, ovvero della certificazione rilasciata dai centri di cui ai commi 3, 4 e 5 dispone in ogni caso che il conducente titolare di patente di guida che ha guidato dopo aver assunto sostanze stupefacenti o psicotrope si sottoponga alla visita medica di cui all'articolo 119, comma 4, che deve essere effettuata nel termine di sessanta giorni.

In via cautelare, peraltro, si dispone la sospensione della patente fino all'esito dell'esame di revisione.

In caso di rifiuto a sottoporsi alla visita si applicano comunque le disposizioni di cui all'articolo 128, comma 2, in forza del quale è sempre disposta la sospensione della patente di guida fino al superamento degli accertamenti stessi con esito favorevole.

La sospensione decorre dal giorno successivo allo scadere del termine indicato nell'invito a sottoporsi ad accertamento ai fini della revisione, senza necessità di emissione di un ulteriore provvedimento da parte degli uffici provinciali o del prefetto.

Il disegno di legge introduce nuove misure contro i conducenti privi di patente, sorpresi in stato alterato alla guida.

Le ulteriori previsioni dei commi 6-bis, 6-ter e 6-quater sono necessarie a garantire la sicurezza della circolazione anche con riferimento alle ipotesi in cui i conducenti non siano titolari di patente di guida.

In particolare, al fine di evitare che i conducenti privi di patente al momento della commissione di reati in materia di guida sotto l'effetto di stupefacenti possano ottenere il rilascio della patente dopo l'accertamento di tali reati, è previsto che: • il conducente minore degli anni ventuno nei confronti del quale siano stati accertati i reati di cui all'articolo 187, commi 1 e 8 (relativi, rispettivamente, alla guida in stato di alterazione psico-fisica per uso di sostanze stupefacenti e al rifiuto di sottoporsi agli accertamenti), qualora non ne sia già titolare al momento del fatto, non può conseguire una patente di guida, neanche per conversione di patente rilasciata all'estero, prima del compimento del ventiquattresimo anno di età.

Quando il conducente sorpreso a guidare in stato di alterazione dopo aver assunto stupefacenti non è titolare di patente, in luogo della sospensione cautelare della patente prevista dall'articolo 223 del Codice della strada, è imposto, in attesa della definizione del giudizio sulla responsabilità penale dello stesso, il divieto di conseguire una nuova patente per tutta la durata del periodo indicato dallo stesso articolo 223.

All'esito del giudizio, invece, quando ai sensi dell'articolo 187 dovrebbe essere disposta la sanzione amministrativa accessoria della sospensione della patente di guida o della revoca di essa, in luogo di tali sanzioni, se la persona sorpresa a guidare non ne era titolare al tempus commissi delicti, si applica il divieto di conseguire una nuova patente, rispettivamente, per un periodo corrispondente alla durata della sospensione o per i tre anni successivi

all'accertamento dei reati.

Sia il comma 6-bis che il comma 6-ter contemplano, infine, l'estensione degli effetti delle sanzioni amministrative e delle misure cautelari previste per chi è sorpreso a guidare in stato di alterazione dopo aver assunto stupefacenti anche a chiunque, al momento dell'accertamento del fatto, stava esercitandosi alla guida.

Si stabilisce, più in dettaglio, che se al momento della commissione dei reati indicati ai commi 1 e 8 dell'articolo 187 il conducente era munito di autorizzazione ad esercitarsi ai sensi dell'articolo 122, le disposizioni relative alla sospensione e alla revoca della patente previste dallo stesso articolo 187 si applicano alla predetta autorizzazione.

In questo modo, viene preclusa all'interessato la possibilità di continuare a guidare, sia pure allo scopo di esercitarsi ai fini del conseguimento della patente di guida.

Il comma 6-quater, infine, delinea un percorso di verifica dell'idoneità psico-fisica che non è limitato alla visita medica imposta dal Prefetto con il provvedimento di revisione ma che, incidendo sulla riduzione della durata della validità della patente di guida, consente di monitorare, mediante visite più accurate e frequenti, il conducente che ha fatto uso di stupefacenti.

Si prevede, a tal fine, che nei casi in cui sia stata disposta la visita medica di revisione, la validità della patente non può essere confermata, per la prima volta per più di un anno, per la seconda volta per più di tre anni e dalla terza volta in poi per più di cinque anni.

Per questa via, il conducente sorpreso ad assumere stupefacenti viene sottoposto ad una sorveglianza sanitaria più frequente rispetto ai conducenti non assuntori.

Infine, al punto 9, si interviene sul comma 8 al fine di prevedere che con l'ordinanza con la quale dispone la sottoposizione a visita medica, il prefetto disponga anche, in ogni caso, la sospensione in via cautelare della patente fino all'esito dell'esame di revisione, che deve avvenire nel termine e con le modalità indicate dal regolamento.

### 3) INTRODUZIONE DELL'ALCOLOCK

L'articolo 2 inserisce i commi 3-ter e 3-quater all'articolo 125 del codice della strada, inerenti alla disciplina del cd. alcolock, ossia il dispositivo da installare sui veicoli in uso ai soggetti condannati per guida in stato di ebbrezza, che impedisce l'avvio del motore in caso di rilevamento di un tasso alcolemico superiore a zero.

Il nuovo comma 3-ter stabilisce che i titolari di patente rilasciata in Italia, rispetto ai quali è imposto il divieto assoluto di assumere bevande alcoliche alla guida ai sensi del codice unionale 68 di cui all'Allegato I della direttiva n. 2006/126/CE, possono guidare, sul territorio nazionale, veicoli a motore delle categorie internazionali M o N, solo se su questi veicoli è stato installato a proprie spese il dispositivo sopra menzionato.

È prevista, altresì, l'apposizione di un sigillo al dispositivo allo scopo di impedirne l'alterazione o la manomissione dopo l'installazione.

Il nuovo comma 3-quater prevede che in caso di violazione delle prescrizioni imposte del codice unionale 68 si applicano le sanzioni di cui ai commi 3 e 5 del medesimo articolo 125, e cioè la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 158 ad euro 638, nonché la sanzione amministrativa accessoria della sospensione della patente da uno a sei mesi.

Le stesse sanzioni, in misura raddoppiata, si applicano al titolare di patente italiana, sulla quale è stato apposto lo stesso codice unionale 68, che circoli sul territorio nazionale su un veicolo a motore sprovvisto del cd. alcolock ovvero con dispositivo alterato, manomesso o non funzionante.

La norma si applica in via residuale, essendo stabilito espressamente che le sanzioni ivi previste si applicano al di fuori dei casi di cui all'articolo 186, che disciplina il divieto di guida in stato d'ebbrezza e le relative sanzioni.

#### **4) LA MINI-SOSPENSIONE O SOSPENSIONE BREVE DELLA PATENTE**

Viene introdotta una nuova disciplina in materia di sospensione della patente di guida.

L'articolo 3, comma 1, inserisce un nuovo articolo 218-ter. La norma, in aggiunta alla sanzione amministrativa pecuniaria e ferma restando l'applicazione delle ulteriori sanzioni accessorie, prevede al comma 1 la sanzione accessoria della sospensione della patente di guida (di durata minima di 7 o 14 giorni o raddoppiata se si provoca un sinistro stradale) per l'ipotesi in cui, al momento dell'accertamento dell'illecito, risulti che il punteggio attribuito alla patente posseduta è inferiore a venti punti.

L'applicazione della sanzione è limitata alla violazione delle norme di comportamento espressamente previste dalla norma.

Si tratta di quelle violazioni che statisticamente producono più incidenti o che hanno più gravi conseguenze sull'incolumità degli individui in caso di incidente prevedendo sospensioni in base alla tipologia di violazione.

Riportiamo a titolo esemplificativo: Art. 6, comma 4, lettera b) del C.d.S. (mancato rispetto dei segnali di senso vietato e di divieto di sorpasso)- da 20 o più punti sulla patente: nessuna sospensione; da 19 a 10 punti: 7 gg. sospensione, 14 gg. in caso di incidente; da 9 a 1 punto: 15 gg. sospensione, 30 gg. in caso di incidente.

La norma disciplina, altresì, la durata della sospensione della patente in relazione al numero di punti posseduti dall'autore dell'illecito al momento dell'accertamento.

Si prevede che la sospensione della patente consegua in modo diretto ed automatico dalla contestazione della violazione, senza necessità di adozione di ordinanza da parte del Prefetto.

In occasione della contestazione immediata di una del-

le violazioni previste pertanto, l'operatore di polizia stradale che l'abbia accertata provvede immediatamente al ritiro del documento di guida.

Quest'ultimo viene conservato per il tempo della sospensione presso l'Ufficio o Comando da cui egli dipende ed è riconsegnato all'utente al termine del periodo stesso.

La norma prevede, altresì, la decorrenza del periodo di sospensione a partire dal giorno del ritiro della patente.

La sospensione si applica ai conducenti che siano stati identificati al momento della violazione.

Qualora il ritiro della patente non sia stato effettuato per qualsiasi causa, la norma, in deroga alle previsioni del comma 5, prevede che il periodo di sospensione decorra dalla data di contestazione o notificazione del verbale di accertamento della violazione.

Saranno gli uffici e comandi ad annotare la mini-sospensione all'anagrafe nazionale degli abilitati alla guida di cui agli artt. 225 e 226.

Vengono applicate le sanzioni di cui al comma 6 dell'articolo 218 (pagamento di una somma da euro 2.046 ad euro 8.186; revoca della patente e fermo amministrativo del veicolo per un periodo di tre mesi o, in caso di reiterazione delle violazioni, confisca amministrativa del veicolo) a chiunque, durante il periodo di sospensione della validità della patente, circoli abusivamente.

Le stesse sanzioni sono applicate, nei casi previsti dal comma 5, nei confronti di chiunque, durante il periodo di sospensione della validità della patente, circoli abusivamente avvalendosi del permesso di guida di cui all'articolo 218, comma 2, in violazione dei limiti previsti dal permesso stesso.

Infine, il comma 9 ha lo scopo di rendere coerente le disposizioni della nuova previsione di cui al neo introdotto art. 218-ter con le ipotesi di recidiva già previste dal Codice della strada.

Il comma in questione, in particolare, disciplina fattispecie nelle quali, per alcune violazioni, oltre all'applicazione della sospensione breve prevista dall'art. 218-ter, è prevista la sanzione amministrativa accessoria della patente di guida in caso di recidiva.

Per queste ipotesi, il comma 9 prevede che se una delle violazioni elencate nell'art. 218-ter è commessa più volte nel corso di un biennio, la sospensione breve si applica solo se non è già prevista la sanzione amministrativa accessoria della sospensione della patente dalla norma che regola la violazione commessa.

Se invece è già prevista tale ultima misura, si applicherà in via ordinaria soltanto questa con provvedimento del Prefetto.

# Tutela e benessere degli animali d'affezione

La competenza comunale in tema di tutela e benessere degli animali d'affezione deriva dalla Legge n. 281 del 1991 con cui viene definita la rete di competenze, specifiche, spettanti allo Stato, alle Regioni ed ai Comuni. Questa competenza è stata riconfermata anche dall'Accordo tra Stato e Regioni del 24 gennaio 2013 e dal Tar Piemonte, secondo cui «dall'attribuzione al Comune delle funzioni di vigilanza in materia di protezione degli animali consegue la potestà regolamentare di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 267 del 2000» (TAR Piemonte, Torino, sez. II, 7 maggio 2013, n. 548).

Dunque il Comune, rappresentato dal Sindaco, è competente e responsabile del benessere degli animali presenti sul territorio, secondo quanto previsto dall'art. 50

del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (TUEL).

In relazione alla Legge quadro, l'Amministrazione comunale ha l'obbligo di prevenire il randagismo, con misure preventive ed identificabili, e di vigilanza.

Ulteriore conferma e chiarimento dei poteri e, soprattutto, della responsabilità del Sindaco in materia degli animali, oggetto di confisca, è dato dalla Cassazione IV penale con la sentenza n. 148 del 2017: la Corte Suprema sostiene che «il Comune, nella persona del Sindaco è da ritenersi il responsabile del benessere degli animali presenti sul territorio comunale, rispetto ai quali vanta una posizione di garanzia, che comporta l'obbligo di far fronte al loro mantenimento in caso di confisca».

## Motoveicolo a noleggio guidato senza casco - Fermo amministrativo.

Il fermo, pur essendo una sanzione che colpisce il veicolo, viene a gravare non solo sull'autore della violazione ma anche sul proprietario del mezzo, anche se estraneo all'illecito.

La sanzione accessoria del fermo amministrativo, infatti, penalizza in modo penetrante il proprietario del veicolo anche se egli non è l'autore della violazione perché, per il fermo, l'art. 214, c. 3, codice della strada, afferma che «se l'autore della violazione è persona diversa dal proprietario del veicolo ... e risulta altresì evidente all'organo di polizia che la circolazione è avvenuta contro la sua volontà, il veicolo è immediatamente restituito all'avente titolo».

La norma è applicabile in tutti i casi in cui, secondo il prudente apprezzamento dell'organo di polizia, sussistono i suddetti presupposti.

In alcuni casi la loro esistenza è immediata (es., veicolo oggetto di furto denunciato), in altri va valutata (es. utilizzazione del veicolo da parte del figlio del proprietario) in quanto bisogna essere certi che la circolazione è avvenuta non solo all'insaputa o in assenza del proprietario (caso classico da parte dei figli), ma contro la sua volontà.

Ciò richiede quindi una specifica valutazione da parte dell'organo accertatore il quale, se non è convinto, può non procedere alla restituzione e attendere l'esito di eventuale ricorso dell'interessato.

I presupposti per la restituzione del veicolo fermato sono molto stringenti, perché è esclusa la responsabilità del proprietario solo se il veicolo circolava contro la sua volontà (diversamente dal caso del sequestro in cui è sufficiente che il veicolo appartenga a persona estranea alla violazione).

Nel caso di locazione senza conducente di ciclomotori o motocicli, il locatore non può sostenere che le modalità di circolazione sono state contrarie alla sua volontà solo perché ha fornito di casco al cliente, perché questa scusante può essere invocata solo quando è dimostrabile che il veicolo sia stato effettivamente utilizzato contro la volontà del proprietario e non, semplicemente, in modo diverso da quello che egli aveva imposto all'utilizzatore.



# Il deposito temporaneo di rifiuti da costruzione e demolizione in area privata

L'articolo 183, comma 1, lett. bb) del d.lgs. 3 aprile 2006, n. 152 (modificato dall'articolo 1, comma 9, d.lgs. n. 116/2020, cd. "Economia circolare") definisce il deposito temporaneo prima della raccolta:

«il raggruppamento dei rifiuti ai fini del trasporto degli stessi in un impianto di recupero e/o smaltimento, effettuato, prima della raccolta ai sensi dell'articolo 185-bis».

L'articolo 185-bis, stabilisce:

«1. Il raggruppamento dei rifiuti ai fini del trasporto degli stessi in un impianto di recupero o smaltimento è effettuato come deposito temporaneo, prima della raccolta, nel rispetto delle seguenti condizioni:

1. nel luogo in cui i rifiuti sono prodotti, da intendersi quale l'intera area in cui si svolge l'attività che ha determinato la produzione dei rifiuti o, per gli imprenditori agricoli di cui all'articolo 2135 del codice civile, presso il sito che sia nella disponibilità giuridica della cooperativa agricola, ivi compresi i consorzi agrari, di cui gli stessi sono soci;

2. esclusivamente per i rifiuti soggetti a responsabilità estesa del produttore, anche di tipo volontario, il deposito preliminare alla raccolta può essere effettuato dai distributori presso i locali del proprio punto vendita;

3. per i rifiuti da costruzione e demolizione, nonché per le filiere di rifiuti per le quali vi sia una specifica disposizione di legge, il deposito preliminare alla raccolta può essere effettuato presso le aree di pertinenza dei punti di vendita dei relativi prodotti.

4. Il deposito temporaneo prima della raccolta è effettuato alle seguenti condizioni:

5. i rifiuti contenenti gli inquinanti organici persistenti di cui al regolamento (CE) 850/2004, e successive modificazioni, sono depositati nel rispetto delle norme tecniche che regolano lo stoccaggio e l'imballaggio dei rifiuti contenenti sostanze pericolose gestiti conformemente al suddetto regolamento;

6. i rifiuti sono raccolti ed avviati alle operazioni di recupero o di smaltimento secondo una delle seguenti modalità alternative, a scelta del produttore dei rifiuti: con cadenza almeno trimestrale, indipendentemente dalle quantità in deposito; quando il quantitativo di rifiuti in deposito raggiunga complessivamente i 30 metri cubi di cui al massimo 10 metri cubi di rifiuti pericolosi. In ogni caso, allorché il quantitativo di rifiuti non superi il predetto limite all'anno, il deposito temporaneo non può avere durata superiore ad un anno;

7. i rifiuti sono raggruppati per categorie omogenee, nel rispetto delle relative norme tecniche, nonché, per i rifiuti pericolosi, nel rispetto delle norme che disciplinano il deposito delle sostanze pericolose in essi contenute;

8. nel rispetto delle norme che disciplinano l'imballaggio e l'etichettatura delle sostanze pericolose.

9. Il deposito temporaneo prima della raccolta è effettuato alle condizioni di cui ai commi 1 e 2 e non necessita di autorizzazione da parte dell'autorità competente».

Nella nuova formulazione della norma che reca la disciplina del deposito temporaneo, i rifiuti possono essere raccolti ed avviati alle operazioni di recupero o di smaltimento con cadenza almeno trimestrale, indipendentemente dalle quantità in deposito.

In alternativa alla predetta modalità, i rifiuti possono essere raccolti ed avviati alle operazioni di recupero o di smaltimento, quando il quantitativo di rifiuti in deposito raggiunga complessivamente i trenta metri cubi di cui al massimo dieci metri

cubi di rifiuti pericolosi.

In ogni caso, allorché il quantitativo di rifiuti non superi il predetto limite all'anno, il deposito temporaneo non può avere la durata superiore ad un anno.

L'osservanza delle condizioni, relative ai limiti quantitativi e temporali del deposito, sollevano il produttore dei rifiuti dagli obblighi previsti dal regime autorizzatorio delle attività di gestione, tranne quelli di tenuta dei registri di carico e scarico e per il divieto di miscelazione, mentre in difetto di tali condizioni – la sussistenza delle quali deve essere dimostrata dall'interessato, trattandosi di norma di favore – l'attività posta in essere dovrà configurarsi come gestione non autorizzata di rifiuti ovvero come deposito incontrollato di rifiuti.

Il rispetto di tutte le condizioni previste dall'articolo 185-bis d.lgs. n. 152/2006, esonera il produttore dal richiedere l'autorizzazione e quindi dall'osservanza degli obblighi previsti dal regime autorizzatorio, ad eccezione del divieto di miscelazione e dell'obbligo della tenuta del registro di carico e scarico, che devono comunque essere assolti.

Nel Titolo VI della Parte Quarta, Capo I, del d.lgs. n. 152/2006, dedicato tutto al sistema sanzionatorio, manca una disposizione che rechi, in modo automatico e diretto, una sanzione per l'ipotesi di deposito temporaneo irregolare.

Secondo la Corte di Cassazione, Sezione III, 8 febbraio 2022, n. 4364: «In tema di gestione dei rifiuti, integra il reato di cui al Decreto Legislativo n. 152 del 2006, articolo 256, comma 1, lo stoccaggio senza autorizzazione di rifiuti effettuato in mancanza delle condizioni di qualità, di tempo, di quantità, di organizzazione tipologica e di rispetto delle norme tecniche richieste per la configurabilità di un deposito temporaneo ai sensi dell'articolo 183, comma 1, lettera m) (ora lettera bb), del medesimo decreto».

Se ed in quanto siano osservate le condizioni di cui, in particolare, all'articolo 185-bis, comma 2, lett. b) e lett. c), d.lgs. n. 152/2006, il deposito potrà, dunque, ritenersi temporaneo e, in quanto tale, sottratto a qualsiasi disciplina autorizzatoria, come espressamente stabilito dall'art. 185-bis, comma 3.

Di contro, nel caso in cui anche solo uno dei requisiti richiesti dall'articolo 185-bis, d.lgs. n. 152/2006 dovesse mancare, si configurerebbe il reato di illecita gestione di rifiuti e/o di deposito incontrollato di rifiuti, di cui all'articolo 256, d.lgs. n. 152/2006.

«1. Fuori dai casi sanzionati ai sensi dell'articolo 29-quattordicesimo, comma 1, chiunque effettua una attività di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti in mancanza della prescritta autorizzazione, iscrizione o comunicazione di cui agli articoli 208, 209, 210, 211, 212, 214, 215 e 216 è punito:

1. con la pena dell'arresto da tre mesi a un anno o con l'ammenda da 2.600 euro a 26.000 euro se si tratta di rifiuti non pericolosi;

2. con la pena dell'arresto da sei mesi a due anni e con l'ammenda da 2.600 euro a 26.000 euro se si tratta di rifiuti pericolosi.

3. Le pene di cui al comma 1 si applicano ai titolari di imprese ed ai responsabili di enti che abbandonano o depositano in modo incontrollato i rifiuti ovvero li immettono nelle acque superficiali o sotterranee in violazione del divieto di cui all'articolo 192, commi 1 e 2».

# L'ordinanza del Sindaco per contenere il fenomeno "movida"

Di fronte a fenomeni di inquinamento acustico rilevanti, gli Enti Locali (i Sindaci) sono tenuti non solo ad emettere ordinanze "anti-movida" ma anche ad assicurarsi che le stesse vengano rispettate a tutela dei diritti soggettivi violati.

Il quadro normativo di riferimento è costituito dal combinato disposto degli articoli 50 e 54 del D.Lgs. n. 267/2000, come modificate e ampliate dall'art. 8, comma 1 lett. a) n. 1 del D.L. n. 14/2017, convertito con modificazioni dalla L. 18 aprile 2017, n. 48.

In particolare, il secondo periodo del novellato comma 5 dell'art. 50 D.Lgs. n. 267/2000 dispone che: "Le medesime ordinanze (contingibili e urgenti) sono adottate dal Sindaco, quale rappresentante della comunità locale, in relazione all'urgente necessità di interventi volti a superare situazioni di grave incuria o degrado del territorio, dell'ambiente e del patrimonio culturale o di pregiudizio del decoro e della vivibilità urbana, con particolare riferimento alle esigenze di tutela della tranquillità e del riposo dei residenti, anche intervenendo in materia di orari di vendita, anche per asporto, e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche. Negli altri casi l'adozione dei provvedimenti d'urgenza, ivi compresa la costituzione di centri e organismi di referenza o assistenza, spetta allo Stato o alle regioni in ragione della dimensione dell'emergenza e dell'eventuale interessamento di più ambiti territoriali regionali".

Il comma 4 dell'art. 54 del D.Lgs. n. 267/2000, al primo periodo stabilisce che "Il Sindaco, quale ufficiale del Governo, adotta con atto motivato provvedimenti, anche contingibili e urgenti nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento, al fine di prevenire e di eliminare gravi pericoli che minacciano l'incolumità pubblica e la sicurezza urbana".

Il comma 4-bis dello stesso art. 54, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. b), D.L. 20 febbraio 2017, n. 14, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 aprile 2017, n. 48, stabilisce che "I provvedimenti adottati ai sensi del comma 4 concernenti l'incolumità pubblica sono diretti a tutelare l'integrità fisica della popolazione, quelli concernenti la sicurezza urbana sono diretti a prevenire e contrastare l'insorgere di fenomeni criminali o di illegalità, quali lo spaccio di stupefacenti, lo sfruttamento della prostituzione, la tratta di persone, l'accattonaggio con impiego di minori e disabili, ovvero riguardano fenomeni di abusivismo, quale l'illecita occupazione di spazi pubblici, o di violenza, anche legati all'abuso di alcool o all'uso di sostanze stupefacenti".

Infine, il comma 7-bis dell'art. 50 del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che "Il Sindaco, al fine di assicurare il soddisfacimento delle esigenze di tutela della tranquillità e del riposo dei residenti nonché dell'ambiente e del patrimonio culturale in determinate aree delle città interessate da afflusso particolarmente rilevante di persone, anche in relazione allo svolgimento di specifici eventi, o in altre aree comunque interessate da fenomeni di aggregazione notturna, nel rispetto dell'articolo 7 della legge 7 agosto 1990, n. 241, può disporre, per un periodo comunque non superiore a trenta giorni, con ordinanza non contingibile e urgente, limitazioni in materia di orari di vendita, anche per asporto, e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, nonché limitazioni degli orari di vendita degli esercizi del settore alimentare o misto, e delle attività artigianali di produzione e vendita di prodotti di gastronomia pronti per il consumo immediato e di erogazione di alimenti e bevande attraverso distributori automatici". La possibilità di adottare ordinanze contingibili e urgenti è dettata dall'esigenza di dotare il Sindaco di poteri "snelli" per far fronte a simili situazioni di disagio, tanto frequenti quanto poco risolvibili con i poteri previsti dalla L. 447/1995.

Peraltro, la circostanza che il regime di liberalizzazione degli orari sia applicabile indistintamente agli esercizi commerciali e a quelli di somministrazione di alimenti e bevande, non preclude all'Amministrazione Comunale la possibilità di esercitare il proprio potere contingibile e urgente, ai sensi dell'art. 50, comma 5, TUEL, di riduzione, in via temporanea, dell'orario delle attività di vendita e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, per comprovate esigenze di tutela urgente dell'ordine e della sicurezza pubblica, nonché - precipuamente - del necessario urgente rispetto del diritto dei residenti alla salute in relazione alla tranquillità e al riposo, essendo ciò specificamente previsto dalla predetta norma (cfr. TAR Lecce, ordinanza n. 437/2022). Le ordinanze in materia adottate dai Sindaci sulla scorta delle citate norme riguardano, in genere:

la modifica degli orari di vendita e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche di qualsiasi gradazione per prevenire situazioni di aggregazione serale/notturna e il conseguenziale disturbo della quiete e del riposo;

la limitazione delle attività rumorose connesse a forme di intrattenimento e/o spettacolo nei pubblici esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e/o commer-

ciali e loro dehors, negli spazi e negli ambienti pubblici e privati, pregiudizievoli alla convivenza civile; il divieto, a partire da certi orari, ad ogni esercizio pubblico di somministrazione di alimenti e bevande e/o commerciale, di attività di intrattenimento, sia essa svolta all'interno che all'esterno dei locali; l'imposizione di orari di chiusura su tutto o parte del territorio comunale, distinguendo talvolta in base ai giorni della settimana

Secondo la giurisprudenza, le ordinanze in materia:

- a. sono legittime in caso di mancato previo avviso del procedimento dell'ordinanza al prefetto (TAR Liguria, Sez. I, sent. 12.02.2016, n. 143; Tar Campania, Napoli, sent. n. 1367/2015);
- b. non richiedono la comunicazione di avvio del procedimento stante la natura di ordinanze contingibili e urgenti;
- c. devono essere improntate ad adeguatezza, proporzionalità e ragionevolezza per tutelare i diritti dei residenti lesi dalle immissioni sonore intollerabili prodotte le ore notturne (TAR Lombardia- sentenza del 21.09.2022, n. 2035);
- d. sono doverose in caso di accertamento da parte dell'ARPA della presenza di un fenomeno di inquinamento acustico, posto il carattere doveroso delle ordinanze contingibili e urgenti per contrastare l'inquinamento acustico (TAR Lombardia, del 24.11.2021, n. 2602);
- e. sono legittime se distinguono in base alle zone laddove via siano dati differenziali accertati in ordine al diverso inquinamento acustico (TAR Lombardia, sentenza n. 2035 del 21.09.2022);
- f. il requisito della contingibilità richiesto per il legittimo esercizio del potere sindacale ex art. 54 del D.Lgs. n.267/2000 non presuppone l'inesistenza di rimedi ordinari ma l'impossibilità di fare ricorso a tali rimedi per fronteggiare una situazione di concreto e urgente pericolo (cfr. TAR Liguria, sent. n. 222/2021). Peraltro, la preesistenza di una situazione di urgenza non esclude l'attualità del pericolo: ciò che rileva è l'effettiva esistenza di una situazione di pericolo imminente al momento dell'adozione dell'ordinanza;
- g. devono essere adeguatamente motivate sia in relazione all'estensione territoriale dell'ordinanza contingibile e urgente, sia in relazione anche al contestato profilo del contenimento dell'inquinamento acustico connesso allo svolgimento di attività musicali.

Il potere ordinatorio in questione non può imporre ai titolari dei locali di vigilare - sia all'interno del proprio locale che nel perimetro esterno dell'area autorizzata, di pertinenza - anche avvalendosi di addetti al controllo dell'utenza, invitando gli avventori a tenere comportamenti che non disturbino, mediante schiamazzi o rumori.

Infatti, la giurisprudenza amministrativa (TAR Lombardia, sent. 18.10.2017, n. 1255) ha ritenuto il-

legittima la misura imposta con specifico riferimento al divieto di stazionamento degli avventori del locale negli spazi esterni che esula dal potere del Comune risultando, dunque, essere irrazionale nella parte in cui trasferisce sui titolari di pubblici esercizi obblighi di controllo che graverebbero sull'amministrazione (anche) locale laddove, appunto, il pubblico esercente non è autorizzato all'uso del plateatico, ossia all'occupazione di spazi esterni e di servire i clienti all'esterno del locale (TAR Lombardia, sentenza n. 03553/2022).

Una volta emesse le ordinanze in materia, il Comune è titolare del dovere giuridico di farle rispettare, atteso che la lesione del diritto alla salute può comportare la condanna dell'ente al risarcimento del danno.

In questo senso, recentemente, la Cassazione civile (sent. n. 1453/2023) ha affermato che il diritto alla salute (costituzionalmente garantito), ove sia inciso dalle immissioni intollerabili, ex art. 844 c.c., provenienti da area pubblica, trova fondamento, anche nei confronti della P.A.

Quest'ultima è tenuta ad osservare le regole tecniche o i canoni di diligenza e prudenza nella gestione dei propri beni con ciò potendo essere condannata sia al risarcimento del danno (artt. 2043 e 2059 c.c.) patito dal privato in conseguenza delle immissioni nocive che abbiano comportato la lesione di quei diritti, sia condannata ad un fare, al fine di riportare le immissioni al di sotto della soglia di tollerabilità, non investendo una tale domanda, di per sé, scelte ed atti autoritativi, ma, per l'appunto, un'attività soggetta al principio del *neminem laedere* (Cass., S.U., n. 27175/2022; Cass., S.U., n. 5668/2023).

La P.A., pertanto, è responsabile di non adottare tutte le misure necessarie affinché un'ordinanza che regolamenta gli orari venga rispettata.

Ne consegue che è la stessa amministrazione che è chiamata a rispondere perché non ha posto in essere le azioni necessarie a far rispettare quella prescrizione.

La recente sentenza della Cassazione (n. 1453/2023 cit.), invero, interviene in un contesto in cui anche i giudici territoriali affermano in diversi casi la responsabilità del Comune per non aver posto in essere tutto quanto era in suo potere per ricondurre le immissioni rumorose entro i limiti previsti per ciascuna zona, secondo la sua classificazione acustica, e, in generale, per evitare o contenere gli altri effetti nocivi della movida.

Anche secondo la giurisprudenza di merito sopra richiamata, dunque, il Comune deve essere condannato al risarcimento del danno non patrimoniale laddove non impedisca le immissioni rumorose illecite, ex artt. 2043 e 2059 c.c. nei confronti dei residenti, a fronte della violazione del loro diritto al riposo, al sonno, al tranquillo svolgimento delle normali attività di godimento dell'habitat domestico e di quartiere; danno non patrimoniale da valutare con criterio equitativo, ai sensi dell'art. 1226 c.c., non potendo essere provato nel suo preciso ammontare.



## Firmata l'ipotesi di contratto nazionale di lavoro per il personale del Comparto Sanità – Sezione del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca triennio 2019-2021

Roma, 19 luglio 2023

Dopo aver ottenuto dopo anni di battaglie una norma che consente la stabilizzazione del personale precario della ricerca, oggi si è raggiunto un altro risultato importante, con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto nazionale per il triennio 2019-2021.

Un contratto in linea con quello del Comparto Sanità sottoscritto a novembre ma che realizza in maniera evidente l'obiettivo che ci eravamo prefissati di valorizzare in maniera concreta la professionalità di questo personale.

Siamo riusciti infatti a definire una struttura contrattuale che mantiene inalterata la specificità delle due figure professionali con un modello di incarichi e differenziali economici che consentono una diversa modalità di valorizzazione pro-

fessionale e dell'esperienza acquisita, di aumentare il valore economico stipendiale, e di dare risposte più organiche e più funzionali alle attività di ricerca e ai ricercatori.

Per il personale di supporto viene sostanzialmente mantenuto sia il sistema di incarichi con la previsione di un ulteriore incarico di responsabile di funzione, sia la previsione di una progressione economica ( 7 differenziali stipendiali) previsti per il comparto.

Mentre per il personale della ricerca si prevede un sistema di incarichi legato alla valorizzazione delle attività di ricerca al ruolo all'interno delle equipe al valore e all'importanza della ricerca con l'introduzione di un incarico di responsabile di ricerca si determina, per i ricercatori sanitari, un importante avvicinamento al ruolo dirigenziale.

- Viene introdotto un meccanismo per la determinazione delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata per l'attribuzione degli incarichi, le progressioni economiche, la premialità, con la previsione di una quota sino a un massimo del 20% delle risorse previste dal comma 424 della legge 205/17 e dei finanziamenti destinati alla ricerca;
- vengono meglio specificate le risorse da destinare alla premialità.
- Vengono valorizzati il dottorato di ricerca e le specialità nell'attribuzione degli incarichi Risultati importanti anche per gli aspetti che riguardano i diritti e le indennità
- viene infatti sancita la piena esigibilità di quanto previsto in materia nel CCNL Nazionale del comparto Sanità.
- Viene mantenuto ed esteso il sistema dei permessi per motivi di studio (specialità dottorato-master)
- Viene prevista la possibilità di utilizzare il congedo non retribuito per la formazione;
- Vengono mantenute le specificità previste quali lo straordinario per il personale di supporto e la disponibilità dell'orario di lavoro per i ricercatori.
- Vengono introdotte le indennità di rischio radiologico e di pronta disponibilità

Con questo contratto abbiamo migliorato le condizioni di lavoro ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori del Sistema Sanitario Nazionale.

Ora la parola alle lavoratrici e ai lavoratori per il giudizio definitivo

# Comunicazione esito tentativo di conciliazione Ccnl Aiop RSA iniziative mobilitazione unitaria-dichiarazione sciopero nazionale 27 settembre 2023

Roma, 18 Luglio 2023

Si è svolto nella giornata di ieri il tentativo obbligatorio di conciliazione, da noi richiesto a seguito della proclamazione dello stato d'agitazione per le lavoratrici e i lavoratori a cui si applica il CCNL Aiop RSA

Il tentativo di conciliazione si è purtroppo concluso con un verbale di mancato accordo.

Da subito l'associazione datoriale AIOP ha dichiarato di non aver nessun vincolo alla sottoscrizione di un contratto con Aris né di doverlo firmare con CGIL CISL UIL, e che il contratto di riferimento per Aiop è quello sottoscritto con Ugl con il quale ha già aperto la trattativa.

Abbiamo evidenziato come tale dichiarazione fosse in netto contrasto con quanto era stato definito alla sottoscrizione del Ccnl Sanità Privata, impegni che avevano delineato un percorso unitario e condiviso di apertura negoziale del contratto, ma che così facendo stavano disconoscendo gli affidamenti assunti unitariamente dalla loro presidente insieme al presidente di Aris e i tre segretari generali di FP CGIL CISL FP e UIL FPL.

A fronte di queste premesse, non è stato possibile raggiungere alcun accordo e quindi viene confermata la mobilitazione unitaria promossa nei giorni scorsi.

Per dare forza alle nostre rivendicazioni abbiamo deciso di dare avvio ad una mobilitazione unitaria il cui obiettivo è avere la garanzia del rispetto degli impegni assunti di avviare le trattative per la definizione di un contratto congiunto ARIS AIOP del comparto RSA.

Pertanto vi comuniciamo che abbiamo dichiarato la proclamazione dello sciopero nazionale per il personale che lavora nelle strutture che applicano il Ccnl AIOP RSA per il prossimo 27 Settembre 2023.

Vi invitiamo a indire le assemblee in tutte le strutture e a mettere in essere tutte le azioni di protesta e mobilitazione che riterrete utili tra cui:

- Blocco di tutte le attività effettuate con orario straordinario e/o supplementare di tutto il personale
- Predisposizione di materiale unitario che dia visibilità alla vertenza anche ai pazienti/parenti che accedono alle strutture

- Presidi davanti le sedi con volantinaggio e imbandieramento delle strutture che applicano il Ccnl AIOP RSA

- Tutte le iniziative locali/regionali ritenute utili a dare ulteriore spinta e visibilità alla vertenza, comprese conferenze stampa e note unitarie alle regioni.

Nei prossimi giorni riceverete il materiale unitario che stiamo predisponendo al quale seguiranno ulteriori iniziative che prontamente vi comunicheremo.

È una battaglia che abbiamo cominciato da molto tempo insieme alle lavoratrici e i lavoratori, per arrivare ad un contratto Aris Aiop Rsa per poter contrastare il dumping in questo settore.

Per questo dobbiamo proseguire senza timore il nostro percorso, per difendere il legittimo diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a vedersi pienamente riconosciuta la propria professionalità attraverso un contratto che riconosca dignità, diritti e salario.

Vi chiediamo di mantenere alta l'attenzione a tutti i livelli, vi terremo prontamente informati di ogni ulteriore comunicazione. Segretario nazionale Uil Fpl **Ciro Chietti**

# Sanità – Documento di Analisi del Senato “Il Servizio sanitario nazionale compie 45 anni: Un check up del suo stato di salute, attraverso il confronto con altri sistemi sanitari”

Publicato sul sito il 23 giugno u.s., scopo dell'analisi è quello di fornire elementi utili a valutare lo stato di salute del servizio sanitario italiano a 45 anni dalla sua nascita e fornire elementi di valutazione circa l'efficacia del modello italiano rispetto a quello degli altri Paesi.

La comparazione viene elaborata attraverso i modelli dei sistemi sanitari dei Paesi dell'area OCSE riconducibili a tre diverse tipologie: sistema Bismarck fondati su una struttura di tipo mutualistico-assicurativo, nel quale rientrano i Paesi come Belgio, Francia, Germania; sistema Beveridge che si avvalgono di un sistema a struttura pubblica SSN, nei quali rientrano i Paesi come l'Italia, il Regno Unito e i Paesi scandinavi; il sistema prevalentemente privatistico, nel quale il meccanismo di finanziamento principale è l'assicurazione volontaria e gli erogatori delle prestazioni sono per lo più soggetti privati nel quale rientrano gli Stati Uniti. Si sottolinea in premessa che, nonostante il sottofinanziamento a disposizione che colloca il nostro Paese al di sotto della media europea, oltre alle difficoltà che sta attraversando il nostro Servizio Sanitario Nazionale, risulta ancora un sistema capace di assicurare alle persone una aspettativa di vita in salute.

Un primo gruppo di indicatori riguarda le risorse messe a disposizione dai singoli sistemi: spesa sanitaria in rapporto al PIL; spesa sanitaria pro capite; spesa ospedaliera pro capite; posti letto ospedalieri per abitanti e posti letto per abitanti nelle strutture residenziali per persone di età pari o superiore a 65 anni per long term care.

L'Italia, per l'anno 2020, con una spesa sanitaria pubblica pari al 7,1% del PIL, risultava terza fra i Paesi europei comparati, e si colloca al terzo posto fra i Paesi europei per il numero di posti letto ospedalieri con 3,19 posti a disposizione per 1.000 abitanti, con un notevole distacco si collocano al primo posto e al secondo posto rispettivamente, la Germania con 7,82 e la Francia, con 5,73 posti letto.

Per quanto riguarda i posti letto per long term care in strutture residenziali, nel 2019 l'Italia fa registrare la più bassa disponibilità di risorse (18,8 posti per 1000 abitanti di età pari o superiore a 65 anni).

È un dato particolarmente rilevante, che disallinea l'SSN da tutti gli altri sistemi sanitari oggetto di comparazione, ad esempio il distacco con gli Stati Uniti (29,9 posti), che pure occupano il penultimo posto di questa classifica. Gli altri Paesi destinano alle cure di lungo periodo risorse significativamente più ingenti, fino al picco svedese di 68,1 posti letto per 1000 abitanti della fascia d'età considerata, al secondo posto si colloca la Germania (54,2), seguita dal Canada (51,3).

Riguardo al numero di medici in attività per 1000 abitanti (anno 2020), dato anch'esso ascrivibile in senso lato alle risorse a disposizione per la sanità, non si registra un andamento univoco.

Le posizioni in questa particolare “classifica” non appaiono infatti direttamente correlate al modello di sistema sanitario. La Spagna presenta il numero più elevato di medici (4,58), seguita da Germania (4,47), Svezia (4,29, nel 2019), Italia (4), Francia (3,17), Regno Unito (3,03), Canada e USA (2,73 e 2,64, rispettivamente, ma il dato USA è del 2019).

Per il numero di infermieri in attività per 1000 abitanti (anno 2020), spicca il primo posto della Germania (12,06), unico Paese Bismarck qui considerato, seguita dai restanti Paesi Beveridge. Italia e Spagna sono in fondo a questa classifica, con dati vicini (rispettivamente 6,28 e 6,1); in una fascia intermedia si collocano Svezia (dato 2019), Canada e Regno Unito.

Vengono forniti anche i dati riguardo ad un gruppo di indicatori che ricomprendono la qualità delle prestazioni sanitarie prendendo a riferimento il tasso di mortalità per alcune patologie come le malattie: cardiovascolari, tumorali, respiratorie e del diabete.

Il nostro Paese si colloca ai primi posti tra i Paesi virtuosi anche se il tasso di mortalità per tumori standardizzato per età (anno 2019) si colloca al quarto posto (con un tasso pari a 105,7), dopo Svezia (97,4), Spagna (102,3) e USA (102,6).

In relazione al decimo indicatore - aspettativa di vita in salute alla nascita (anno 2019) - l'Italia si posiziona ancora al secondo posto (71,9 anni, al pari della Svezia), dopo Francia e Spagna (entrambe fanno registrare 72,1). Unico Paese sotto la soglia dei 70 anni sono gli Stati Uniti (66,1), merito anche degli stili di vita che vede il nostro Paese fra i paesi i cui valori per consumo di alcol, tabacco e di una corretta alimentazione sono più bassi della media dei paesi europei.

Una analisi, a nostro parere, che stride con alcune criticità rilevate in altri rapporti come quello elaborato nel libro “Equità nella salute e nella sanità (ESS)” o nel XX Rapporto Osservasalute del 2022, nei quali si registrano numerose disuguaglianze di salute e l'accesso alle cure e agli screening in numerosi territori e che investono in particolare le persone anziane e i gruppi familiari più fragili. E non solo, si registrano trend in crescita di stili di vita insalubri influenzati dallo svantaggio sociale come abuso di alcol, alimentazione scorretta, obesità e sovrappeso, il consumo di antidepressivi che registrano tra il 2017-2021 un 10,4% in più nei consumi, nonché la prevalenza di patologie croniche che risultano in crescita passando dal 22,6% del 2016, al 24,4% nel 2019.

Come va la salute quindi? Diciamo che il nostro Servizio Nazionale rispetto agli indicatori messi a confronto dal documento di analisi, ancora dimostra una sua tenuta, ma stando alla attuale fotografia, i rischi di un collasso senza un adeguato finanziamento e un piano di assunzioni straordinario di tutti gli operatori sanitari e sociali è evidentemente alle porte.

# Compenso Lavoro Straordinario

In tema di pubblico impiego contrattualizzato, il diritto al compenso per il lavoro straordinario svolto, che presuppone la previa autorizzazione dell'amministrazione, spetta al lavoratore anche laddove la richiesta autorizzazione risulti illegittima e/o contraria a disposizioni del contratto collettivo, atteso che l'art. 2108 c.c., applicabile anche al pubblico impiego contrattualizzato, interpretato alla luce degli artt. 2 e 40 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 97 Cost., prevede il diritto al compenso per lavoro straordinario se debitamente autorizzato e che, dunque, rispetto ai vincoli previsti dalla disciplina collettiva, la presenza dell'autorizzazione è il solo elemento che condiziona l'applicabilità dell'art. 2126 c.c.”

Questo, il principio espresso dalla Corte di Cassazione (23 giugno 2023, n. 18063) in un caso in cui l'infermiere di un ospedale si era visto negare dalla Corte d'appello il richiesto compenso per prestazioni svolte d'estate oltre l'orario ordinario in due diversi anni, con la motivazione dell'assenza di requisiti oggettivi (tra cui l'autorizzazione della Regione) e soggettivi richiesti dal CCNL applicato, in materia di “prestazioni aggiuntive”.

Va anche espresso il seguente principio: «in tema di pubblico impiego privatizzato, il riconoscimento del diritto a prestazioni c.d. “aggiuntive” ai sensi dell'art. 1 d.l. 402/2001 conv. con mod. in L. 1/2002, è subordinato al ricorrere dei presupposti tipici di esse e dunque all'autorizzazione regionale, anche a fini organizzativi e di spesa, alla presenza in capo ai lavoratori così impiegati di requisiti c.d. soggettivi e ad un'apposita determinazione tariffaria.

Tuttavia, lo svolgimento oltre il debito orario di tali prestazioni di lavoro, pur in mancanza dei menzionati presupposti, comporta il diritto al riconoscimento del compenso corrispondente alla misura propria del lavoro straordinario secondo la contrattazione collettiva di tempo in tempo vigente, in quanto la presenza del consenso datoriale, comunque espresso, è il solo elemento che condiziona l'applicabilità dell'art. 2126 c.c., in relazione all'art. 2108 c.c., a nulla rilevando, se non per quanto attiene alla responsabilità dei funzionari verso la Pubblica Amministrazione, il superamento anche di limiti o di regole riguardanti la spesa pubblica, in presenza di una prestazione così acconsentita e resa».

## Report incontro ministero della Salute su personale del ruolo del comparto Sanità

Si è tenuto, nella giornata di martedì 4 luglio, l'incontro con il ministero della Salute e le organizzazioni sindacali, per continuare la discussione iniziata lo scorso 20 giugno con i Segretari Generali Confederali e le categorie del Comparto Sanità.

All'incontro ha partecipato una delegazione della Uil Fpl guidata dal Segretario generale, Domenico Proietti e dai Segretari nazionali, Fulvia Murrù e Ciro Chietti. In apertura della riunione il ministro della Salute ha garantito la massima disponibilità nell'affrontare tutti i temi illustrati nella precedente riunione. Nel suo intervento, il Segretario generale della Uil Fpl, Domenico Proietti, ha sottolineato le criticità della Sanità che richiedono una soluzione immediata a cominciare dalla carenza degli organici, ai piani di assunzione straordinari fino alla stabilizzazione di tutti i precari.

La Uil Fpl ha ribadito la necessità di risorse per i rinnovi contrattuali, dell'aumento dei tetti di spesa e della deroga al numero chiuso delle università.

Servono, inoltre, un'equiparazione della fiscalità incentivante della contrattazione di secondo livello dei lavoratori pubblici a quella dei lavoratori privati, incentivi economici per la valorizzazione delle professioni sanitarie e tecniche, una circolare esplicativa per la libera professione e l'abolizione dell'art.23, comma 2 D.lgs 75/2017.

Come Uil Fpl, infine, abbiamo chiesto di affrontare nelle prossime riunioni tutte le problematiche evidenziate, esercitando pressioni più mirate e nel contempo dare immediata applicazione alle richieste contenute nel Patto per l'innovazione del lavoro Pubblico e la Coesione Sociale sottoscritto in data 10/03/2021 tra le Organizzazioni Confederali e il Governo nazionale.

È stato sollecitato il Ministero a voler perseguire la sua opera di moral-suasion sulle parti datoriali per il rinnovo dei contratti della Sanità Privata, da troppi anni vergognosamente scaduti.

La Segreteria Nazionale Uil Fpl

# Sanità un affare privato

Il definanziamento della sanità porterà alla sua privatizzazione», si sente spesso ripetere.

Ignorando che il privato vale già oltre la metà del pubblico.

Perché ad avanzare non è soltanto la spesa per cure, farmaci e accertamenti sostenuta direttamente dai cittadini, che secondo l'ultimo rapporto dell'Economia è aumentata in un anno del 20,7% portandosi nel 2021 a 37,16 miliardi.

Passo dopo passo sale anche quella per il privato convenzionato finanziato con soldi pubblici, che nel 2012 pesava per 22,5 miliardi e nel 2021 ne valeva 25,5, con una crescita più o meno costante dell'1,4% l'anno, certifica sempre il Mef.

Un business alimentato da tariffe per la diagnostica pagate dalle Regioni che arrivano a essere anche il doppio di quelle che lo stesso privato applica agli assistiti paganti di tasca propria.

Per non parlare degli affari che il privato convenzionato fa con i ricoveri, visto che la sua offerta si concentra di solito sulle prestazioni più remunerative, lasciando al pubblico quelle maggiormente onerose, come il pronto soccorso, le terapie intensive o la prevenzione, che fa risparmiare in futuro ma non porta denari nel presente.

Comunque sia, fatte le somme, è un giro d'affari che per la sanità privata ammonta ormai a 62,7 miliardi, mentre tolti dai 128 miliardi del fondo sanitario nazionale i 25 e mezzo destinati ai privati convenzionati si scopre che alle strutture pubbliche restano poco più di 100 miliardi. E uno studio condotto da due ricercatori dell'Istat, Monica Montella e Franco Mostacci, pubblicato su Voce.it, mostra che la maggiore spesa privata non ha comportato alcun miglioramento dell'offerta sanitaria, misurata sul livello di adempimento dei Lea, i livelli essenziali di assistenza.

Del resto non potrebbe essere altrimenti esaminando come lo Stato strapaghi i privati convenzionati per gli

accertamenti diagnostici, lasciando poi a loro anche i ricoveri più redditizi.

Il tariffario, vecchio di vent'anni, è stato finalmente aggiornato e le nuove tariffe per tac, risonanze, doppler e quant'altro entreranno in vigore il 1° gennaio prossimo, ritoccando ancora all'insù i rimborsi, visto che per lo Stato ci sarà un aumento di spesa pari a 174,8 milioni nonostante siano state escluse tutta una serie di prestazioni ormai obsolete.

Ma già con le vecchie tariffe per il privato gli accertamenti diagnostici sono una gallina dalle uova d'oro, nonostante i rimborsi siano uguali a quelli destinati al pubblico.

Solo che il privato quando è il cittadino ad aprire il portafoglio riesce a praticare tariffe molto più economiche.



In Lombardia, ad esempio, per una risonanza magnetica il rimborso della Regione al privato convenzionato arriva ad essere dell'89% maggiore di quello che quest'ultimo chiede agli assistiti solventi. In Liguria si arriva a una differenza del 196%, in Veneto addirittura al 219%.

Più o meno stesso discorso vale per tac al torace ed ecografie all'addome, tra gli accertamenti più gettonati di quei 55 milioni che ogni anno vengono eseguiti fuori da ospedali e ambulatori pubblici, rimborsati molto di più di quel che costano ai privati, viste le tariffe decisamente inferiori che questi riescono a praticare quando si svestono del redditizio ruolo di convenzionati con l'Ssn.

Quanto si potrebbe risparmiare se lo Stato rimborsasse come pagano i cittadini da solventi non è facile stabilirlo. Ma a vedere le differenze tra privato convenzionato e privato-privato, calcolando inoltre che per gli accertamenti diagnostici lo Stato rimborsa ai privati 4,7 miliardi, è lecito stimare che 2 miliardi potrebbero tornare in cassa.

Magari per assumere medici e infermieri, tagliando le liste d'attesa.

Che a loro volta foraggiano sempre il privato.



Ma anche il pubblico deve farsi un esame di coscienza.

Perché se va in rosso nonostante rimborsi decisamente più alti delle tariffe che il privato-privato riesce a praticare, evidentemente un bel po' di inefficienza anche da quelle parti deve esserci.

E se è vero che il pubblico dietro la singola prestazione deve conteggiare anche i costi vivi per servizi che non sono rimborsati a tariffa, lo è altrettanto che tra il 30 e il 50% dei finanziamenti che le strutture ricevono dalle Regioni sono non per i singoli servizi resi, bensì per ammortizzare i costi generali, certifica uno studio di qualche tempo fa della Fiaso, la Federazione di Asl e ospedali.

Ma il privato di affari d'oro ne fa anche con i ricoveri. Prendiamo la Lombardia, dove il 70% delle degenze sono nel pubblico e il 30% nel privato.

Ma quest'ultimo a Milano, dove fanno capo i colossi della sanità convenzionata, fa l'88% dei bypass coronarici, il 68% delle protesi d'anca e ginocchio e impianta il 60% dei defibrillatori.

Tutte prestazioni a tariffe redditizie.

Il pubblico si sovraccarica invece l'80% delle emorragie cerebrali, l'87% delle leucemie, l'82% dei tumori ai polmoni, il 90% degli aborti, l'80% dei calcoli e il 78% delle polmoniti.

Interventi comuni e poco remunerativi.

E infatti i bilanci degli ospedali pubblici lombardi sono in rosso mentre i colossi privati continuano a trovare redditizio investire nella sanità.

«La spesa per il privato convenzionato è vincolata a un tetto anacronistico che non le consente di andare oltre quanto speso nel 2011», replica Barbara Cittadini, Presidente dell'Aiop, l'associazione dell'ospitalità privata.

Che poi però precisa: «Per contrastare le liste d'attesa sono state concesse delle deroghe, che hanno inciso in misura limitata sulla spesa».

E sulla questione dei ricoveri più remunerativi ci tiene a dire che «non sono le strutture private a limitare l'offerta ma le Regioni che acquistano volumi e quantità di prestazioni in base alla loro programmazione. E alcune, come Emilia-Romagna, Abruzzo e Sicilia, non autorizzano le convenzioni per terapie intensive e pronto soccorso con i privati».

Intanto i dati del ministero della Salute documentano che è andato ai privati il 30% delle risorse stanziare per il recupero delle liste di attesa, che continuano a non essere un buon affare soltanto per gli assistiti.

## In aumento gli anziani non raggiunti dall'assistenza

La legge 33/2023 affida al Governo la delega per sostenere gli over 65

La riforma, tutta da attuare, si propone di incentivare la dignità e l'autonomia delle persone anziane, l'invecchiamento attivo e la prevenzione della fragilità.

Gli indirizzi generali verranno elaborati dal Comitato interministeriale per le politiche in favore della popolazione anziana (Cipa), presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Oggi in Italia le persone con 65 anni e oltre sono il 24% della popolazione, nel 2050 saranno il 34,9 per cento.

Tra questi, a quasi raddoppiare saranno gli ultraottantenni (oggi il 7,6% della popolazione, nel 2050 il 14,1%); con un allargamento consistente, in particolare, degli ultracentenari, da circa 19mila nel 2022 a 77.900 nel 2050.

La percentuale di presa in carico da parte dei servizi è molto bassa: su 3,9 milioni di non autosufficienti solo il 6,9% ha trovato risposta in una Rsa, il 21,5% tramite l'assistenza domiciliare. «Solitamente questi servizi vengono fruiti da anziani che hanno già una rete familiare forte, mentre le persone sole sono spesso escluse», racconta Elisabetta Notarnicola, coordinatrice dell'Osservatorio Long Term Care presso il Cergas Sda Bocconi. «Sia per ragioni economiche - spiega -, perché la presenza di una rete familiare garantisce maggiormente la possibilità economica di attivare servizi a pagamento, purtroppo costosi, sia perché l'accesso ai servizi implica procedure e decisioni che un anziano solo difficilmente prende, anche per la maggiore reticenza».

Il rischio, quindi, è che un maggior numero di anziani soli si traduca in una quota maggiore di persone non raggiunte dai servizi socio-assistenziali. A supplire alle carenze del sistema pubblico ci pensa la rete relativa al mondo dei badanti, rappresentata da un milione 128mila lavoratori domestici, regolari e non.

In sintesi la capacità del sistema di "intercettare" gli anziani in difficoltà è minima.

«Con previsioni di spesa al ribasso è difficile pensare che il sistema sanitario si attivi in questa direzione», afferma Notarnicola. I dati Istat sulla situazione all'anagrafe, insomma, non bastano.

«A livello locale - auspica la docente - bisogna mettere a sistema le informazioni contenute nelle banche dati pubbliche, di Inps e dell'agenzia delle Entrate, coinvolgendo i medici di base.

Conoscere le reali condizioni di vita di queste persone è il primo passo per prevenire situazioni di disagio».

# In aumento gli italiani over 50 in condizioni di fragilità: oltre 11 milioni

L'Italia è tra i primi Paesi al mondo per longevità, ma la fragilità della popolazione cresce più velocemente dell'aspettativa di vita, mentre il sistema sociosanitario è chiamato a uno sforzo titanico per adeguare l'offerta di cure domiciliari (Adi) e residenziali (Rsa) ai bisogni clinico-assistenziali delle fasce più vulnerabili.

Negli ultimi dieci anni, gli italiani over-50 in condizioni di fragilità (sia essa lieve, moderata o severa) sono passati dal 26 al 40% della popolazione, superando gli 11 milioni di persone. Come avvenuto durante la pandemia, gli anziani affetti da fragilità severa vanno maggiormente incontro a disabilità grave, ospedalizzazioni ricorrenti e presentano un rischio relativo di morte a un anno di 35 volte superiore rispetto a quello della popolazione senza fragilità. Per la prima volta in Italia, grazie alla sinergia tra geriatri e medici di medicina generale e con il contributo di Davide Vetrano, professore associato di geriatria al Karolinska Institutet di Stoccolma, è stata realizzata una misurazione su larga scala della fragilità nella popolazione over-50, prendendo in esame oltre 8 milioni di cartelle cliniche di pazienti in carico ai Mmg tra il 2011 e il 2021. Comprendere come evolve la condizione di fragilità, da cosa è influenzata e in quali aree del Paese si concentra, è un fattore chiave per una buona programmazione sociosanitaria, sia a livello nazionale che regionale. E se è vero che la pandemia ci ha messo di fronte alla sfida di ripensare la sanità del territorio, a tre anni di distanza, il quadro che emerge rispetto al panorama dell'assistenza a lungo termine è ancora una volta

eterogeneo lungo la penisola: solo le regioni del Nord (Piemonte, Liguria, Lombardia, Veneto, Friuli-Venezia Giulia e Trentino-Alto Adige) insieme a Marche e Toscana offrono servizi di Adi o Rsa proporzionati al numero di anziani con fragilità severa residenti nella stessa regione.

Nel resto d'Italia, siamo in presenza di servizi che, seppur in lieve crescita, rimangono sottopotenziati rispetto ai reali bisogni degli anziani.

L'analisi fatta conferma di fatto una costante della nostra sanità: l'assistenza è più carente laddove è più necessaria.

Il trend della fragilità, infatti, segue un gradiente via via crescente da Nord a Sud: la Campania è la regione con la più alta prevalenza di fragilità moderata-severa (in media del 15,3%), seguita da Sicilia (13,9%), Puglia (12,9%), Calabria (12,6%) e Umbria (12,3%).

Senza dubbio, il timido incremento dell'offerta di Adi e Rsa è positivo, ma non basta a soddisfare i bisogni della crescente fetta di popolazione anziana e fragile. Se non si inverte questa traiettoria, il servizio sanitario non sarà più in grado di sostenere il peso della fragilità, che va di pari passo con l'aumento del carico di patologie croniche.

Non dobbiamo né possiamo sprecare l'occasione del Pnrr: l'imperativo è destinare risorse, strutture e professionalità per garantire una risposta efficace alle necessità dei nostri anziani.

## Prosecuzione del negoziato per il rinnovo del CCNL ANFFAS

Nel corso dell'incontro le controparti, dopo una prima fase di discussione che si è concentrata senza molto costruito su alcuni delicati articoli del testo contrattuale (malattia e scatti d'anzianità), hanno chiesto di poter proseguire la riunione in forma ristretta riservata ai soli capi delegazione.

In quella sede, dopo aver affermato che allo stato attuale la situazione economica delle associazioni impedirebbe di prevedere incrementi superiori al 3,5% causa il sottofinanziamento strutturale del settore, la delegazione di Anffas ci ha comunicato l'intenzione di sospendere il negoziato per sei mesi, preannunciando una contestuale iniziativa di mobilitazione nei confronti delle regioni.

Per parte nostra abbiamo affermato come i problemi relativi al finanziamento del sistema non possano ricadere sulle spalle delle lavoratrici e dei lavoratori, dichiarando ad Anffas che la loro decisione determinerà necessariamente un'adeguata reazione da parte sindacale che comporterà come primo atto l'apertura dello stato di agitazione. Sono stati calendarizzati due ulteriori incontri il 29 settembre e il 20 ottobre nei quali si procederà ad una analisi puntuale delle varie richieste da parte sindacale poste nella piattaforma

Vi terremo puntualmente informati Segretario nazionale Uil FPL P.Bardoscia

# Stima Ocse: entro sette anni l'80% dei farmaci sarà biotech

Il futuro della salute è nelle biotecnologie. E poi nella formazione e nella ricerca, nell'innovazione e negli investimenti.

Perché ogni investimento in salute e ricerca porterà benefici sul lungo periodo, sia in termini di benessere sociale sia economici.

Fabrizio Greco, presidente dell'Associazione nazionale per lo sviluppo delle biotecnologie (Assobiotec), non ha dubbi. «Le biotecnologie sono un asset strategico per il futuro della salute, ma anche della crescita del Paese in un contesto internazionale».

Non a caso Greco cita la proiezione dell'Ocse, che fa una stima per il 2030: entro sette anni l'80 per cento dei farmaci sarà biotech.

In Italia però molta strada deve essere ancora fatta, anche perché il nostro Paese viaggia a una velocità ridotta rispetto ad altri.

«C'è da prendere coscienza del valore di questo settore - commenta -, poiché tanti Paesi si stanno muovendo in maniera rapida. Anche all'interno della Ue, sebbene ancora con forti criticità. L'Italia è indietro per investimenti in ricerca, numero di brevetti, investimenti da venture capital e ciò non ci consente di beneficiare del potenziale di questo settore molto competitivo».

«Abbiamo una produzione farmaceutica in linea con Germania e Francia - argomenta Greco - ma la Germania ha il 75% di addetti in più e la Francia il 50% in più dell'Italia. Questo significa che il valore aggiunto prodotto in questi Paesi è maggiore rispetto al nostro».

In questo scenario in cui tutti corrono e l'Italia insegue, non tutto è perduto.

Una spinta e un'occasione possono arrivare dalle risorse messe in campo dalle istituzioni europee.

Uno è il Pnrr che, oltre alle risorse, mette in campo la possibilità di rivedere una serie di regole a costo zero.

C'è poi l'avvio del Piano nazionale per le biotecnologie recentemente annunciato, ma anche la Fondazione Enea Tech e Biomedical e i fondi di venture capital per finanziare e fare crescere il settore».

Poi c'è la mappa messa a punto da Assobiotec e Feder-

chimica, che traccia una sorta di roadmap per superare il divario con gli altri Paesi e sfruttare l'opportunità delle biotecnologie e dell'innovazione.

Una mappa con sette punti e nodi da sciogliere per «competere nello scenario globale».

Il tutto partendo dalla formazione in modo che si possano «sviluppare competenze, soprattutto nei giovani e nelle materie Stem» e quindi garantire una formazione avanzata.

Per il presidente è necessario poi investire in ricerca. E quindi «aumentare gli investimenti» con un obiettivo del 3% del Pil nazionale, continuando con un allineamento della legislazione agli altri Paesi europei e un potenziamento delle partnership pubblico private.

Quindi le altre fasi, che passano dalle startup con investimenti sulle competenze imprenditoriali, al rafforzamento del tessuto produttivo bio-based, l'accesso a finanziamenti adeguati e le regole, definendo «una governance coerente e competitiva per l'attrazione di investimenti e riconoscendo il valore economico e sociale dell'innovazione».

Un percorso importante su cui si deve giocare la carta del futuro e che implica anche un cambiamento di mentalità, dove gli interventi per affrontare il presente si devono unire a quelli in prospettiva.

«Purtroppo l'innovazione è ancora vissuta come un costo e non come un valore ma credo che il Covid ci abbia aperto a una prospettiva diversa - conclude Greco -. Noi siamo usciti dal Covid anche grazie alle biotecnologie con la diagnostica molecolare, ai vaccini e ai farmaci, tutti biotecnologici e che abbiamo ricevuto dall'estero.

Ci rendiamo conto del valore di queste soluzioni solo quando ne abbiamo bisogno.

Se siamo pazienti l'innovazione è un valore, se siamo gestori del budget è un costo».

# Il paziente va informato su tutti i rischi delle cure, esclusi quelli eccezionali

Il medico, prima di eseguire un trattamento sanitario, deve informare il paziente su tutti i rischi prevedibili, compresi le complicanze statisticamente meno frequenti e con esclusione soltanto di quelle eccezionali e altamente improbabili.

Lo ha affermato la Cassazione con l'ordinanza 16633 del 12 giugno 2023 la quale, oltre a distinguersi per aver ripercorso in termini generali lo statuto della responsabilità da mancato consenso informato, fornisce qualche concreto elemento di valutazione della soglia di rilevanza statistica (di una data complicanza), al di sotto della quale l'informazione può essere omessa.

Investita della questione, la Cassazione ha confermato la sentenza d'appello, precisando che, nel caso esaminato, il danno risarcibile derivava proprio, e solo, dalla violazione del diritto all'autodeterminazione del paziente in sé e per sé considerata; e consisteva non in un pregiudizio alla salute ma nella sofferenza di carattere morale causatagli dalla «sorpresa e impreparazione» derivante dagli esiti inattesi dell'intervento, ancorché ben eseguito.

A questo titolo il giudice di merito aveva ritenuto congruo, per rimediare al deficit informativo, un risarcimento liquidato in 7.000 euro.

In un contesto storico in cui la sostenibilità finanziaria dei sistemi sanitari è oggetto di severa preoccupazione (al pari dei costi impropri della medicina difensiva) si può discutere della bontà di una tale impostazione, tesa a tutelare pregiudizi di sofferenza difficilmente misurabili in concreto e comunque intrinsecamente connessi a una prestazione effettuata con successo.

Ma il principale punto di interesse dell'ordinanza del 12 giugno sta nel fatto che la percentuale di verifica-



della particolare sintomatologia dolorosa lamentata dal paziente (5% dei casi) è stata qualificata dalla Corte non «eccezionale» (come avrebbe voluto la struttura sanitaria) né «altamente improbabile, essendo piuttosto a essa assegnata una percentuale di verifica (5%) bensì bassa ma tuttavia non a tal punto da potersi qualificare nei termini anzidetti».

Secondo la Suprema Corte, la struttura e il medico hanno il dovere di informare il paziente «esprimendosi in termini adatti al livello culturale dell'interlocutore, adottando un linguaggio a lui comprensibile, secondo il relativo stato soggettivo e il grado delle conoscenze specifiche di cui dispone» (sentenza 18283 del 2021).

Ciò equivale a dire che alla completezza quantitativa dell'informazione dovrà essere abbinata una irrinunciabile chiarezza qualitativa; dunque, non ci si può limitare a una semplice esposizione tecnica o gergale delle possibili complicanze.

Si tratta, in ultima analisi, di valutare il bilanciamento tra le esigenze di chiarezza e di concreta fruibilità dell'informazione con la profondità della stessa, dal momento che l'estensione a fattispecie di rarissimo accadimento potrebbe dar luogo a una ipertrofia informativa non funzionale al suo scopo.

# L'Italia della Sanità resta spaccata in due: a metà italiani cure inadeguate

Un'Italia delle cure divisa in due, con metà dei cittadini, circa 29 milioni, che ha la "fortuna" di vivere in otto Regioni dove la sanità funziona, se pure con zone d'ombra, e l'altra metà pari ad altrettanti 29 milioni dove chi affronta percorsi di diagnosi e cura come potenziale paziente, come assistito o anche come caregiver può trovarsi davanti a serie difficoltà.

È il Paese che emerge dall'undicesimo Rapporto del Crea, il Centro per la ricerca economica applicata alla sanità, sulle performance regionali.

Sotto la lente temi molto concreti come la difficoltà d'accesso a farmacie e Pronto soccorso, l'incidenza della spesa privata delle famiglie, la rinuncia alle cure per motivi economici, l'integrazione socio-sanitaria, la spesa sanitaria pubblica, l'esborso per i farmaci, l'attuazione del fascicolo sanitario elettronico, l'uso della chirurgia mini-invasiva, l'ospedalizzazione evitabile per i malati cronici.

In tutto sono diciotto gli indicatori riconducibili alle sei "dimensioni" appropriatezza, equità, sociale, esiti, quadro economico-finanziario, innovazione, monitorate da un panel di 105 rappresentanti delle istituzioni, del management, delle professioni sanitarie, degli utenti e dell'industria medicale.

Esperti che quest'anno hanno dato maggior peso specifico soprattutto alle tre dimensioni appropriatezza, equità e sociale che contribuiscono per il 60% alla performance (rispettivamente il 24,9%, il 22,6% e il 15,6%)

mentre l'aspetto economico-finanziario e dell'innovazione incidono per il 12,1% e per l'11,5%: a dimostrare che l'attuazione del Pnrr con la sua Missione 6 dedicata alla sanità e il Dm 77 di riorganizzazione dell'assistenza sanitaria sul territorio hanno spostato l'attenzione sulle cure di prossimità al cittadino.

Ebbene, l'Italia "spaccata" ridisegnata dal Report Crea 2023 vede assegnare in un range tra zero e 1 i punteggi migliori - sopra la soglia del 50% - a Veneto, Trento e Bolzano rispettivamente con il 59%, il 55% e il 52%.

Nel secondo gruppo, cinque Regioni con livelli di performance tra il 47% e il 49%: Toscana, Piemonte, Emilia Romagna, Lombardia e Marche.

In terza fascia sono Liguria, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Umbria, Molise, Valle d'Aosta e Abruzzo, con performance abbastanza omogenee ma inferiori, nel range 37-43%.

Infine, nel Sud e nelle Isole si confermano una

volta di più livelli critici di assistenza per i cittadini, con Sicilia, Puglia, Sardegna, Campania, Basilicata e Calabria sotto il 32 per cento.

«L'equità d'accesso dei pazienti è tra i temi che a nostro parere vanno più controllati - spiega la ricercatrice del Crea Daniela D'Angela -: se si parla di implementare l'assistenza a domicilio ma poi non ci sono le risorse e gli strumenti per poterla garantire e quindi scattano fenomeni come la mobilità passiva, qualcosa non torna.



# Ticket sanitario 2023, non tutte le malattie croniche danno diritto ad una esenzione

Sono 24 milioni gli italiani con malattie croniche.

Non tutti però hanno diritto ad un codice di esenzione, nonostante necessitino di continue cure.

È il caso della vitiligine, la malattia autoimmune della pelle. «Nonostante sia una patologia cronica non dà diritto ad un codice di esenzione a chi ne soffre.

Una mancanza che le associazioni di pazienti affetti da patologie croniche “dimenticate” denunciano alle istituzioni. «I codici di esenzione sono da rivedere, tanto più che il costo sociale di queste patologie è molto alto.

La dimensione di cronicità raggiunge numeri importanti, in particolare con l'avanzare dell'età.

Più della metà degli over 65 convive con diverse patologie croniche.

Prima dei 55 anni invece le malattie croniche riguardano per lo più l'apparato respiratorio (mediamente il 6% degli adulti).

Le cardiopatie e il diabete raggiungono il 30 per cento intorno agli 80 anni, così come i tumori.

Ictus, ischemie cerebrali e insufficienza renale hanno il loro picco invece intorno ai 70 anni.

Le statistiche sembrano favorire le donne.

Dall'esposizione al fumo di sigaretta, al consumo di alcol, gli uomini con patologie croniche correlate superano il 30% contro il 22% delle donne.

Anche l'obesità – se pur per poco – interessa di più gli uomini (11 per cento contro il 10 per cento delle donne); mentre l'inattività fisica come fattore di rischio è l'unico dato a sfavore delle donne che risultano essere più sedentarie degli uomini.

Come la vitiligine, altre patologie non danno diritto ad alcuna esenzione.

Il criterio è fissato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità a cui spetta il compito di stabilire quali sono esenti da ticket ed hanno diritto ad una serie di prestazioni ambulatoriali specialistiche, finalizzate al monitoraggio della malattia e alla prevenzione di complicanze e aggravamenti.

L'elenco completo delle malattie esenti si trova nell'allegato 8 del DPCM ed è consultabile sul sito del Ministero della Salute nella banca dati.

Per le malattie croniche è la struttura pubblica che rilascia il certificato medico che indica la presenza di una o più malattie croniche.

Il certificato di esenzione va poi presentato all'Azienda Sanitaria di residenza (ASL) che dovrà rilasciare un attestato con indicata: la definizione della malattia, il relativo codice identificativo che dà diritto all'esenzione e le prestazioni che potranno essere erogate in regime di esenzione.

È stato fissato un periodo minimo di validità dell'attestato di esenzione a seconda delle patologie e alla possibilità di un reale miglioramento, sulla base delle evidenze scientifiche.

Questo però non incide sull'assistenza farmaceutica.

Infatti, in base a quando stabilito dallo Stato, i medicinali sono classificati in fascia A (gratuiti per tutti gli assistiti), in fascia A con nota AIFA (gratuiti solo per coloro che hanno condizioni particolari inserite nella nota AIFA) o in fascia C (a pagamento per tutti, compresi per gli assistiti con esenzione per malattia cronica).

Alcune Regioni hanno introdotto un ticket sui farmaci di fascia A, una quota fissa per ricetta o confezione, indicando in autonomia le categorie di soggetti esenti da tale ticket, tra cui i malati cronici.

## Il Long Covid colpisce 36 milioni di persone

Quasi 36 milioni di persone in Europa potrebbero aver sperimentato il Long Covid. Lo sostiene Hans Kluge, direttore per l'Europa dell'Organizzazione mondiale della sanità.

«Il Long Covid - ha detto - è una condizione complessa di cui sappiamo ancora molto poco», ma di certo milioni di cittadini nel continente hanno avuto e potranno avere problemi di salute di lunga durata a causa delle infezioni da coronavirus che hanno contratto durante i primi tre anni della pandemia di Covid-19.

Mentre la maggior parte delle persone guarisce dal Covid-19 entro poche settimane dall'infezione, alcune persone hanno infatti sperimentato per periodi prolungati affaticamento continuo, mancanza di respiro e annebbiamento del cervello, perdita di olfatto e gusto.

«A meno che non sviluppiamo una diagnostica e un trattamento completi per il Long Covid, non ci riprenderemo mai veramente dalla pandemia», ha affermato Kluge, ribadendo che gli anziani, le persone con condizioni mediche particolari e con difese immunitarie indebolite dovrebbero continuare a farsi vaccinare. Il mese scorso, a tre anni dalla registrazione dei primi casi e dopo quasi sette milioni di morti, l'Oms ha affermato che il Covid-19 non è più un'emergenza globale.

## Osservazioni e richiesta di modifiche ed integrazioni della bozza di regolamento sulla mobilità interna redatta dal Direttore dell'UOC SITR e consegnata alle OO.SS. in data 05.06.2023

in data 05.06.2023 il Direttore dell'UOC SITR ha inviato alle OO.SS. la bozza del regolamento sulla mobilità interna, redatta all'esito degli incontri del tavolo tecnico e programmati nell'arco di una settimana, dal 19 al 26 maggio 2023.

È utile precisare che su diverse questioni il tavolo non ha trovato una posizione comune.

Pertanto il Direttore della UOC SITR ha provato a fare una sintesi "in considerazione delle osservazioni e/o integrazioni emerse durante gli incontri con le SS.LL." (OO.SS.).

Le scriventi, nel prendere atto che nella suddetta sintesi permangono elementi di scarsa chiarezza che non vanno nella direzione di pervenire ad un regolamento rispettoso del mandato proposto dalla Direzione strategica, inviano le seguenti osservazioni e integrazioni confidando nella loro ricezione.

Pertanto si chiede di apportare le seguenti modifiche:

Art. 2 - Finalità e principi

c.4 – Il riferimento all'art. 63, comma 2, lettere b e c CCNL 2019-2021 è errato in quanto fa riferimento alla mobilità volontaria tra le aziende. I riferimenti del CCNL comparto sanità che disciplinano la mobilità interna sono: l'art. 18 CCNL integrativo 20.09.2001 così come modificato ed integrato dall'art. 3 del CCNL 31.07.2009 – biennio economico 2008-2009;

Art. 3 - Individuazione delle tipologie di mobilità e relativa disciplina generale

c.2 – aggiungere all'elenco le lettere:

g. gestione dei lavoratori a part-time e beneficiari di diritti legislativi;

h. gestione del personale con prescrizione/limitazione della Sorveglianza Sanitaria;

i. mancanza di domande alla mobilità ordinaria  
c.4 – Eliminare il comma

Art. 5 - Disciplina delle procedure di gestione della mobilità interna

c.2 – Aggiungere come ultimo periodo: "Si precisa inoltre che tale forma di mobilità a carattere temporaneo, max 30 giorni, trascorsi i quali verrà attuata una rotazione del personale"

Art.6 – Elementi di valutazione delle istanze pervenute a seguito di pubblicazione dell'Avviso

GRIGLIA PUNTEGGIO: Nella macro-area "stress Lavoro-correlato" si chiede di ridurre lo scarto nel punteggio tra i cosiddetti "Reparti a maggior rischio (DVR)" e "Altri Reparti (DVR)".

<b>STRESS LAVORO CORRELATO MAX 10/60</b>	<b>REPARTI A MAGGIOR RISCHIO (DVR)</b>
	AREA CRITICA-T.I.-C.O. 3 TURNI 0,6/ANNO LAVORO
	AREA CRITICA-T.I.-C.O. 2 TURNI 0,4/ANNO LAVORO
	AREA CRITICA-T.I.-C.O. 1 TURNO 0,2/ANNO LAVORO
	<b>ALTRI REPARTI (DVR)</b>
	0,45/ANNO LAVORO 3 TURNI
	0,3 ANNO LAVORO 2 TURNI 0,1 ANNO LAVORO

I DVR redatti dal SPP non riportano il dato relativo rischio lavoro-correlato;

la UOSD SITR nel 2018 aveva prodotto un pregevole lavoro in merito alla modalità di identificazione delle UU.OO. correlate allo stress lavoro correlato ("Identificazione delle UU.OO. in relazione al grado di stress lavoro-correlato" del documento prot.00016748 del 17.09.2018 "Regolamento di mobilità Interna dell'Azienda Ospedaliera A. Cardarelli" – in allegato);

Il regolamento opera una distinzione "grossolana" tra i cosiddetti reparti a maggior rischio rispetto agli altri che non giustifica il doppio del punteggio per

ciascun anno di permanenza nei suddetti reparti;

c.6 – È possibile produrre domanda di mobilità per due unità operative previste dal bando

c.7 – Sostituire il comma con il seguente: “Relativamente alla procedura di mobilità volontaria ordinaria, nel caso in cui non siano pervenute domande o in caso di insufficienza delle stesse relative ai posti da coprire secondo l’Avviso, in prima istanza si valuta la disponibilità dei dipendenti utilmente collocati in graduatorie relative ad UU.OO./Servizi “affini”. In alternativa la disposizione di mobilità d’ufficio riguarnerà prioritariamente i dipendenti a tempo determinato e/o con minor anzianità di servizio (criterio media/media). In questo caso verrà fornita un’informativa ai rappresentanti delle sigle sindacali firmatarie e della RSU”.

Art. 7 - Disciplina della procedura relativa alla mobilità volontaria su richiesta del dipendente

c.3 – Aggiungere il seguente ultimo periodo: “In ogni caso la postazione occupata con procedura d’urgenza verrà messa a bando nel primo bando utile”

c.5 – Aggiungere il comma 5: “I dipendenti che, avendo presentato domanda di mobilità volontaria urgente ai sensi del presente articolo, abbiano ottenuto il trasferimento richiesto, possono partecipare al bando di mobilità ordinaria successivo per confermare la posizione acquisita. Nel caso l’esito della selezione confermi la posizione il trasferimento verrà perfezionato ed i dipendenti non potranno presentare un’altra domanda di mobilità volontaria se non siano trascorsi almeno due anni dalla data di decorrenza del provvedimento con il quale è stato disposto il trasferimento. Nel caso in cui la selezione in oggetto dovesse essere vinta da un altro dipendente il lavoratore collocato in via temporanea sarà tenuto a lasciare quella collocazione e prendere servizio in quella lasciata carente dal vincitore;

c.6 – Aggiungere il comma 6 “Per tale tipologia di procedura di mobilità urgente volontaria verrà fornita un’informativa ai rappresentanti di sigle sindacali rappresentative ed alla RSU”

Art. 8 - Mobilità compensativa d’ufficio

c.1 – Sostituire il primo periodo con: “Un dipendente che intende cambiare reparto può, in deroga alla disciplina prevista per la mobilità ordinaria a domanda, concordare con il primo degli idonei della graduatoria attinente al suo reparto un cambio compensativo accettando come destinazione il reparto di appartenenza di quest’ultimo”.

c.1 – Aggiungere un periodo finale: “Una volta deliberato il trasferimento gli interessati vengono

assegnati, cancellati dalle graduatorie e vincolati alla nuova struttura per un periodo di due anni”

Art.10 – Acquisizione di nuove unità di personale

Si chiede di aggiungere il suddetto articolo con la seguente articolazione

1. In caso di acquisizione di nuove unità di personale, definite le strutture assistenziali necessitanti di risorse umane aggiuntive, si procederà a:

a-Verificare le graduatorie in essere ed a convocare i dipendenti collocati in posizione utile per confermare il sussistere delle condizioni di trasferimento ed acquisire formalmente la disponibilità dell’istante;

b-Successivamente si procederà, a seguito di valutazione della dotazione organica della struttura di provenienza del suddetto dipendente, alla eventuale sostituzione dello stesso mediante trasferimento interno applicando la medesima procedura al fine di reintegrare l’unità trasferita. Tale procedimento sarà ripetuto fino all’esaurimento delle richieste presenti per le strutture di destinazione rimaste carenti;

1.a. Qualora non vi fossero graduatorie attive per i posti da ricoprire si attiverà una mobilità ordinaria fornendo una tempestiva informazione sulla disponibilità dei suddetti posti da coprire ai sensi dell’art.5 (Disciplina delle procedure di gestione della mobilità interna);

2. Una volta conclusi i procedimenti propedeutici agli eventuali trasferimenti interni per il tramite dell’utilizzo delle graduatorie in essere o per l’attivazione del bando di mobilità ordinaria extra, si procederà all’assegnazione delle unità di personale neoassunto alle strutture assistenziali rimaste carenti;

3. Laddove vi siano circostanze organizzative che non consentano di disporre del tempo necessario all’espletamento del suddetto procedimento, sarà prerogativa della UOC DITR disporre l’assegnazione temporanea dell’unità neoassunta alla struttura necessitante di risorse umane aggiuntive nelle more del perfezionamento delle attività suddette che dovrà avvenire nel più breve tempo possibile. Su tale procedura verrà fornita informazione alle OO.SS. rappresentative ed alla RSU

Art.11 – Disposizioni transitorie e finali

c.5 – Aggiungere come ultimo periodo: “L’accesso ai contenuti del suddetto database è consentito, a richiesta, alle OO.SS. In ogni caso verrà inviato un report trimestrale alle OO.SS. su tutte le mobilità effettuate”

Napoli 28.06.2023 La Segreteria Aziendale e territoriale



# NOTIZIE *dal* TERRITORIO di Salerno

## NOCERA INFERIORE. RISCHIO LICENZIAMENTI A VILLA DEI FIORI

28 Giugno 2023

I Segretari Generali CISL FP – UIL FPL hanno inviato una nota, al Prefetto di Salerno, al Direttore Sanitario, alla Questura di Salerno, al Direttore Generale ASL Salerno, all'Amministratore Villa dei Fiori, a tutti i lavoratori interessati, e agli organi di stampa, ai Delegati RSU/RSA/RLS, avente ad oggetto: “Stato di Agitazione Villa dei Fiori Presidio di Riabilitazione”; con la quale rilevano la particolare situazione venutasi a creare tra l'ASL Salerno – Distretto Sanitario n° 60 Nocera Inferiore (SA) e il presidio di riabilitazione Villa dei Fiori, a causa della mancata interlocuzione tra la struttura e i servizi territoriali di riferimento, ampiamente sintetizzati nella nota inoltrata in data 23/06/2023 Prot. N° 231 – allegata (1) e su cui si ritiene indispensabile un dovuto quanto immediato approfondimento con la direzione strategica dell'azienda sanitaria.

Tale confronto si rende necessario e, pertanto, si invita e diffida ad attivare ogni azione utile per evitare atti di dubbia legittimità che potrebbero causare gravi danni agli utenti interessati, anche alla luce del fatto che, sulla particolare materia avendo la stessa Regione Campania preso atto dell'esistenza di un vulnus sui setting assistenziali riabilitativi per particolari utenti, sta predisponendo tavoli tecnici su input di una proposta di legge di iniziativa popolare, per disporre linee guida per persone con gravi patologie disabilitanti, ritenendoli meritevoli di particolari piani terapeutici da specificatamente individuare

Si rende quindi necessario avviare un utile confronto sulla materia, sospendendo gli atti messi in campo dal Distretto Sanitario di Nocera, anche alla luce del fatto che, in assenza sono a rischio i livelli occupazionali che, come rappresentati dall'azienda potrebbero variare tra i 28 e i 49, per i profili professionali di cui alla tabella allegata (3).

Pertanto si chiede a S.E. il Prefetto di Salerno di convocare il tentativo di raffreddamento del conflitto ai sensi della L. 146/90 e ss.mm.ii. non escludendo la possibilità di procedere, decorsi inutilmente i prescritti giorni previsti per la conciliazione, di attivare lo sciopero di tutti i lavoratori di Villa dei Fiori.

## Due fisioterapisti diventano genitori, premio da 1.000 euro

NAPOLI, 10 LUG –

Due dipendenti di Villa dei Fiori, un centro di riabilitazione di Nocera Inferiore, in provincia di Salerno, con circa 200 occupati, hanno ricevuto ieri due assegni da 1.000 euro a testa in busta paga.

I vertici della struttura hanno così dato seguito all'annuncio del 31 maggio scorso, un'iniziativa per combattere la detanaltà. Il 12 ed il 30 giugno scorso, Rosa e Gennaro, sono i bimbi appena nati, figli di due fisioterapisti dipendenti del centro. “Con questa iniziativa - spiega l'amministratore delegato, Domenico Vuolo - intendiamo sostenere le lavoratrici madri e i lavoratori che decidono di incrementare la famiglia: una decisione volutamente in controtendenza, giacché oggi, sempre più spesso, si parla di licenziamenti di lavoratrici madri. Gli Stati Generali della Natalità, appena qualche settimana fa, hanno messo in luce una situazione allarmante: in soli otto anni ci sono 1,5 milioni di italiani in meno.

Nei prossimi 40 anni il calo demografico toccherà gli 11 milioni di abitanti. Così il paese non regge, crollerà tutto: occorre sostenere le nuove nascite e le famiglie.

Villa dei Fiori ha ritenuto, con questa iniziativa, di fare nel suo piccolo la propria parte, con l'auspicio che l'esempio venga seguito anche da altre realtà aziendali”. (ANSA).

# TUTTI CONTRO TUTTI !

Eboli 20 luglio 2023

LE ULTIME VICENDE RELATIVE ALL'ANNOSA QUESTIONE DELLA REALIZZAZIONE DELL'OSPEDALE UNICO DELLE VALLE DEL SELE, CHE SEMBRA ESSERE STATA ACCONTANATA IN FAVORE DI UN AMPLIAMENTO E RISTRUTTURAZIONE DEL P.O. DI BATTIPAGLIA COME DA NUMEROSI ARTICOLI DI STAMPA, SEGNA FORSE L'EPILOGO DI UNA SITUAZIONE PARADOSSALE, TALE DA LASCIARE SENZA PAROLE.

ABBIAMO ASSISTITO, IN FIN DEI CONTI, ALLA AFFANNOSA CORSA DI OGNI COMPONENTE POLITICA PER PRIMEGGIARE E ARROGARSI IL MERITO (IN QUESTO CASO IL DEMERITO) DI DECANTATE PROGETTAZIONI DI MEGASTRUTTURE OSPEDALIERE, SEMPRE TRALASCIANDO LA SITUAZIONE REALE DELL'OSPEDALE DI EBOLI, IN PERDURANTE E COSTANTE AFFANNO.

ORA LE VARIE COMPONENTI POLITICHE LOCALI SEMBRANO DESTARSI DA UN LUNGO SONNO, SOLTANTO DOPO CHE E' STATA APPROVATA LA DELIBERA REGIONALE RELATIVA ALL'AMPLIAMENTO DEL P.O. DI BATTIPAGLIA CON TANTO DI PROGETTO ESECUTIVO.

EBBENE E' DEPRIMENTE OSSERVARE L'ARDORE COL QUALE TALI POSIZIONI VENGONO ESTERNATE, CONSIDERANDO CHE SEMBRA INVEROSIMILE CHE UN PROGETTO ORAMAI ESECUTIVO COME APPUNTO QUELLO DEL PLESSO DI BATTIPAGLIA SIA STATO LICENZIATO IN GRAN SEGRETO, SENZA CHE GLI ENTI TERRITORIALI INTERESSATI NE FOSSERO PERLOMENO A CONOSCENZA, COME SEMBRA DI CAPIRE LEGGENDO I GIORNALI.

A NOSTRO AVVISO TUTTAVIA L'ATTO COSI' PROMULGATO DALLA REGIONE E' SEMPRE MODIFICABILE.

COMUNQUE LA POSIZIONE DEL SINDACATO UILFPL NOTORIAMENTE E' STATA ED E' SEMPRE LA STESSA, LA DIFESA DEL LAVORATORE E DEI CITTADINI, SENZA NESSUNA AZIONE DI APPOGGIO A SITUAZIONI DI CAMPANILISMO, PERCHE LA SANITA' DEVE ESSERE UNICA E UGUALE DAPPERTUTTO E PER TUTTI.

TANTO CONSIDERANDO CHE I CITTADINI, CHE HANNO D'ALTRONDE VOTATO ANCHE PER QUESTO E QUINDI HANNO RIPOSTO A TAL FINE LA LORO FIDUCIA CON IL VOTO, CHIEDONO SEMPLICEMENTE UNA SANITA' EFFICIENTE.

QUESTA FONDAMENTALE CIRCOSTANZA E' BEN NOTA ALLE VARIE CLASSI POLITICHE LOCALI, PROVINCIALI E REGIONALI (TRA CUI SINDACI E PARLAMENTARI NONCHE' ALLE VARIE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA, ATTESO CHE QUESTO SINDACATO SI E' PIU' VOLTE FATTO CARICO DI INFORMARE I CITTADINI E PUBBLICIZZARE, TRAMITE COMUNICATI STAMPA E GLI ORGANI DI INFORMAZIONE, LE CONDIZIONI CRITICHE IN CUI VERSANO GLI OSPEDALI E I DISTRETTI SANITARI, NONCHE' LE SPESSO OBLIATE UNITA' DI SALUTE MENTALI, CHE INSISTONO SUL NOSTRO TARTASSATO TERRITORIO.

INFINE E NON PER ULTIMO, SI RITIENE, VISTA LA SITUAZIONE DI FATTO COSI' DETERMINATASI, CHE LA CLASSE POLITICA LOCALE SIA SEMPRE STATA INDIFERENTE, COME FOSSE ORAMAI AFFETTA DA SORDITA' CRONICA, RIGUARDO QUESTI ACCORATI APPELLI LANCIATI RIPERTUTAMENTE NEL CORSO DEGLI ANNI, IN FIN DEI CONTI DIMOSTRANDO INTERESSE SOLO APPARENTE NEI CONFRONTI DELLO SVILUPPO DELLA SANITA' TERRITORIALE, A PARTE L'APPARISCENTE ATTIVITA' PRESENZIALISTICA PER POMPOSE INAUGURAZIONI E L'EMISSIONE DI COMUNICATI STAMPA FUORVIANI E APPROSSIMATIVI.

La Segreteria UIL FPL



newsletter della UilFpl  
Napoli e Campania

Responsabile  
**NICOLA DI DONNA**  
Segretario generale  
UilFpl Napoli e Campania

Realizzato da  
**DONATO SALVATO**  
Segretario organizzativo  
UilFpl Napoli e Campania

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

mail: [campania@uilfpl.it](mailto:campania@uilfpl.it)  
[uilfplnapolicampania.it](http://uilfplnapolicampania.it)

**Edizione 7 Luglio 2023**