

L'editoriale della Segreteria

Bombardieri: “Condividiamo l'appello di Mattarella su salute e sicurezza. Anche noi siamo convinti che non si stia facendo abbastanza”



Ancora una volta, la Uil ringrazia il Presidente della Repubblica che dimostra, anche nella sua funzione di garante della nostra Costituzione, grande sensibilità e attenzione verso i temi del lavoro.

Condividiamo in pieno il suo richiamo alla centralità del diritto al lavoro e alla salute, così come proviamo la stessa amarezza e lo stesso dolore per la perdita di vite umane a causa della disapplicazione delle norme sulla sicurezza.

Non si sta facendo abbastanza per evitare queste tragedie: ne siamo convinti anche noi e, insieme al Capo dello Stato, consideriamo tutto ciò intollerabile.

L'auspicio è che tutti facciano responsabilmente la propria parte e che la politica faccia proprio questo accorato appello di Mattarella, assumendo provvedimenti tempestivi e coraggiosi, necessari a restituire dignità al lavoro e alla vita delle persone.

Il Colle avvisa: “Troppe morti, un fallimento”

Non è la prima volta che ne parla, ma chiamarlo monito stavolta è riduttivo: quello del presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, è una presa di posizione di una durezza che raramente si vede nei suoi discorsi: “I morti sul lavoro di queste settimane - ha affermato - ci dicono che quello che stiamo facendo non è abbastanza”.

Il riferimento è ai recenti fatti di cronaca, in particolare al disastro di Brandizzo costato la vita a cinque operai. Ma a dare ragione a Mattarella sono anche i numeri di tutti gli osservatori, ufficiali e non, che mostrano dati di morti nei cantieri, nelle fabbriche e nelle strade in continuo aumento malgrado gli interventi legislativi con i quali gli ultimi due governi speravano di arginare la tragedia quotidiana.

Sullo sfondo, la fatica che il governo incontra nel rafforzamento degli organi ispettivi, con gli addetti alla vigilanza in costante mobilitazione contro i loro bassi salari e le scarse tutele.

Al punto che sembra esserci una fuga di personale dall'Ispettorato.

Negli scorsi anni, i dati sui morti sul lavoro sono stati influenzati dal Covid: le persone che lo hanno con-

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



all'interno

- | | | | |
|---|----------------|--|----------------|
| Gli incentivi tecnici ancora nel fondo decentrato | pag. 4 | Ministero del Lavoro: contributo per assunzione assistenti sociali | pag. 36 |
| Approfondimenti in materia di concorsi pubblici | pag. 6 | Nessuna deroga all'incremento dei costi del personale per gli enti virtuosi. Resta in vigore il tetto della spesa media sostenuta nel periodo 2011-201 ... | pag. 40 |
| Fondo risorse decentrate, l'aumento del 5 per cento non va agli incarichi di Elevata Qualificazione | pag. 15 | Svolgimento attività noleggio senza conducente da ditta che non ha più sede legale ed operativa nell'Ente | pag. 50 |
| Incarico a titolo oneroso a proprio dipendente | pag. 18 | Abbandono e deposito rifiuti nel suolo e sul suolo - coordinamento tra norma Codice della Strada (C.d.S.) e Testo Unico Ambientale (T.U.A.) | pag. 52 |
| Pareri ARAN | pag. 20 | Necessaria individuazione del responsabile della contaminazione ai fini della bonifica | pag. 54 |
| Come e quando intervengono i servizi sociali? | pag. 24 | SCIA per installazione distributore automatico all'esterno farmacia | pag. 55 |
| Gli incentivi per il personale degli uffici tecnici | pag. 28 | Sanità, le decisioni che danneggiano tutti | pag. 60 |
| Situazione epidemiologica derivante dalla diffusione del virus SARS-CoV-2 | pag. 32 | | |
| Anno di attribuzione della progressioni economiche valido per maturare il requisito della permanenza minima | pag. 34 | | |

tratto in azienda e poi hanno perso la vita sono state equiparate ai morti sul lavoro, quindi le famiglie hanno avuto accesso agli indennizzi dell'Inail.

Questo ha avuto un effetto sulle statistiche.

Infatti è solo per questo che nel 2022 i decessi risultano diminuiti: 1.090 le denunce all'istituto assicurativo rispetto alle 1.221 del 2021.

Tuttavia, mentre nel 2021 i casi di Covid sul lavoro avevano causato 294 morti, nel 2022 questi si sono ridotti a 10.

Ecco perché, al netto della pandemia, in realtà le morti sul lavoro causate da incidenti e scarsa sicurezza in senso stretto sono aumentate.

Tra l'altro, la diminuzione nel 2022 si è in realtà vista solo nei primi quattro mesi, ma da maggio in poi sono tornate a crescere nel confronto con l'anno precedente.

E nel 2023 la tendenza è purtroppo la stessa quantomeno per quanto riguarda le morti "in occasione di lavoro": nel primo semestre queste sono aumentate da 342 a 346.

Diminuite, quindi, sono solo quelle in itinere, cioè gli incidenti stradali nel percorso tra casa e luogo di lavoro, anche questi equiparati a decessi sul lavoro.

Va poi ricordato che le tabelle Inail non offrono un quadro completo del dramma, perché l'istituto riceve solo le segnalazioni dei decessi di lavoratori assicurati.

Mancano quindi i lavoratori autonomi, le forze dell'ordine e altre categorie con diversi regimi.

Oltre, ovviamente, a chi ha perso la vita lavorando in nero.

Anche per questa ragione, l'operaio Carlo Soricelli ha fondato nel 2008 l'osservatorio indipendente di Bologna, che - grazie a segnalazioni dirette e notizie di stampa - cerca di fare un calcolo complessivo.

Secondo questo metodo, abbiamo raggiunto e superato i mille morti sul lavoro in Italia, e di questi 653 sono "in occasione di lavoro", gli altri "in itinere".

Questi sono i trend nonostante il decreto del governo Draghi di ottobre 2021, con il quale è diventato più semplice bloccare i cantieri che non rispettano le norme, e le ulteriori novità introdotte dal decreto approvato il primo maggio dal governo Meloni.

Come al solito, un conto sono le leggi un altro è l'applicazione, da noi limitata anche dalla perenne carenza di ispettori.

Una professione che continua a essere poco attrattiva perché il salario offerto è ritenuto troppo basso rispetto alle competenze e alle responsabilità richieste.

E' iniziato da poco il corso di formazione per 1.147 nuovi posti da ispettori tecnici, ma fonti sindacali parlano di soli 600 presenti.

Le rinunce tra gli ispettori del lavoro, invece, si aggirano attorno al 60%.

Non appena si vince un concorso in un altro ente, si lascia il posto.

Per questo, i sindacati del pubblico impiego di Cgil, Cisl e Uil hanno lanciato una nuova mobilitazione insieme con Flp, Confindesa, Confsal-Unsa e Usb Pubblico impiego.

Al 31 dicembre 2022, l'Ispettorato aveva solo 3.983 dipendenti (38% non si occupa di vigilanza), solo 100 in più rispetto al 2021.

Nel 2023 se ne sono aggiunti altri 400. Non ancora abbastanza.

La battaglia "Zero mosti sul lavoro" non può arrestarsi.

Non possiamo continuare a contare quotidianamente nuovi omicidi sul lavoro e assuefarci a tali evenienze.

Chi esce la mattina per guadagnarsi da vivere per il sostentamento della propria famiglia ha il diritto e deve avere la certezza di poter tornare a casa.

Passiamo ai numerosi articoli che anche questo mese siamo riusciti a rilevare sperando che siano di interesse

Gli incentivi tecnici ancora nel fondo decentrato

Per la Ragioneria generale la riforma del Codice non cambia la gestione

Gli incentivi per le funzioni tecniche del nuovo Codice dei contratti devono transitare sul fondo per le risorse decentrate, esattamente come quelli del vecchio Codice. Queste le conclusioni cui giunge la Ragioneria generale dello Stato con il parere prot. 225928 del 12 settembre scorso inviato a un Comune.

L'articolo 45 del nuovo decreto che si inserisce nell'ambito della complessiva revisione della disciplina dei contratti pubblici vigente dal 1° luglio scorso, non contiene, a differenza di quanto accadeva nel Dlgs 50/2016, il termine "fondo"

referito alla quota massima del 2 per cento di cui l'80 per cento è destinabile agli incentivi.

Da più parti ciò era stato considerato un elemento di discontinuità dal quale ricavare che le somme relative non fossero più soggette al

tradizionale transito sul fondo per le risorse decentrate. Appariva però dubbio come quegli importi, che sono a tutti gli effetti qualificabili come trattamento economico accessorio, potessero essere attribuiti al personale senza quel previo passaggio.

La posizione assunta dal Mef conferma che, in realtà, nulla muta rispetto alle modalità già utilizzate in vigore dell'articolo 113 del vecchio Codice.

Sia la norma precedente sia la nuova contenuta nell'articolo 45, comma 4 del nuovo decreto, innanzitutto, prevedono che la corresponsione dell'incentivo sia disposta

dal dirigente o dal responsabile di servizio competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti impegnati nelle procedure di affidamento incentivabili.

Non si rinviene pertanto in questo aspetto un elemento di difformità tra la vecchia e la nuova disciplina.

Inoltre, sottolinea il ministero nella nota, la necessaria inclusione nel fondo degli incentivi si ricava dal combinato disposto di due riferimenti normativi:

- l'articolo 2, comma 3, terzo periodo del Dlgs 165/2001, che dispone che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante i con-

tratti collettivi;

- l'articolo 67, comma 3, lettera c) del contratto del 22 maggio 2018, tuttora vigente, che prevede, nell'alimentazione delle risorse variabili del fondo risorse decentrate, le «risorse



derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge».

Gli enti, analogamente a quanto fatto finora per gli incentivi del Dlgs 50/2016, dovranno perciò quantificare annualmente le somme per gli incentivi del nuovo Codice affinché se ne tenga conto in fase di costituzione e di utilizzo del fondo per le risorse decentrate del personale.

Dai collaboratori agli staff, sei strade per stabilizzare i precari dei Comuni

Gli ingressi sono considerati nuove assunzioni da inserire nei programmi del fabbisogno

Sono ben sei le forme di stabilizzazione del personale precario utilizzabili nei Comuni, possibilità di recente estesa ai dirigenti.

A questo si aggiungono le molte norme che consentono assunzioni a tempo indeterminato di Lsu ed Lpu.

Queste disposizioni hanno due dati comuni: non sono obbligatorie e determinano nuove assunzioni, quindi vanno comprese nel programma del fabbisogno del personale e di norma finanziate con le capacità assunzionali.

Il dettato normativo non sembra consentire deroghe al vincolo della preventiva comunicazione (articolo 34-bis del Dlgs 165/2001) per l'assegnazione di personale pubblico in disponibilità.

La norma chiave sulle stabilizzazioni è stata finora l'articolo 20 del Dlgs 75/2017.

Essa prevede due forme di stabilizzazione. La prima è applicabile fino al 31 dicembre 2023 e riguarda i dipendenti assunti a tempo determinato con procedure concorsuali, anche superate presso altre Pa, che abbiano maturato a fine 2022 tre anni di anzianità negli ultimi otto.

Il termine è al 31 dicembre 2023 per gli assistenti sociali.

La seconda consente fino a tutto il 2024 la stabilizzazione dei titolari di un contratto di lavoro flessibile presso lo stesso ente (quindi anche i co.co.co. e gli assunti senza concorso) che hanno maturato a quella data, negli ultimi otto anni, almeno tre anni di assunzione nello stesso ente.

Le due possibilità sono limitate agli enti che per l'intero 2012/2016 hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica.

Con l'articolo 3, comma 5 del Dl 44/2023 si ampliano la possibilità di stabilizzazione nelle regioni e negli enti locali, che possono effettuarle fino a tutto il 2026 sulla base di un colloquio e degli esiti positivi della valutazione.

I destinatari sono coloro che abbiano a quella data un'anzianità di almeno 36 mesi con la stessa Pa, assunti con procedure concorsuali e in possesso dei requisiti previsti dal Dlgs 75/2017.



Con il Dl 75/2023, articolo 28, comma 1-bis, viene previsto per i soli Comuni che chi maturerà 36 mesi di anzianità entro il 2026 possa essere stabilizzato con una riserva non superiore al 50%.

Questa possibilità viene estesa al personale dirigenziale.

Oltre al requisito della anzianità di 36 mesi negli ultimi cinque anni presso lo stesso ente, viene richiesto che l'assunzione sia stata effettuata «previo esperimento di procedure selettive e comparative».

Il che consente anche la stabilizzazione di molti dipendenti e dirigenti assunti con l'articolo 110 del Tuel.

L'articolo 35, comma 3-bis, del Dlgs 165/2001 detta disposizioni senza scadenza.

Viene previsto che tutte le Pa possano stabilizzare personale precario nel tetto delle loro capacità assunzionali.

Le procedure devono essere svolte tramite concorso, con queste due possibilità: la riserva fino al 40% dei posti per chi ha maturato presso lo stesso ente almeno tre anni di anzianità come lavoratore subordinato a tempo determinato, e la valorizzazione dell'esperienza almeno triennale presso la stessa Pa con un contratto flessibile nell'ambito di un concorso per titoli ed esami.

La valorizzazione si concretizza nella possibilità di assegnare un punteggio esclusivamente a questo personale.

L'opzione è applicabile agli assunti ex 90 e 110 del Tuel e ai co.co.co.

Approfondimenti in materia di concorsi pubblici

Riteniamo opportuno approfondire alcuni aspetti che riguardano l'accesso al pubblico impiego, introdotti dalla Legge di conversione D.L. n. 44/2023.

Riserva nei concorsi pubblici per i volontari del servizio civile universale (art. 1, comma 9-bis):

A favore degli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale senza demerito è stata introdotta una specifica riserva del 15% dei posti nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigenziale indetti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, dalle aziende speciali e dagli enti di cui al Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al D.Lgs. n. 267/2000.

Tale riserva è quindi da prevedere obbligatoriamente in tutte le procedure concorsuali per il reclutamento di personale non dirigente.

Se tale riserva non può operare integralmente o parzialmente, perchè dà luogo a frazioni di posto, tali frazioni si cumulano con le riserve relative ai successivi concorsi per l'assunzione di personale non dirigenziale banditi dalla medesima amministrazione oppure sono utilizzate nei casi in cui si procede a ulteriori assunzioni attingendo alla graduatoria degli idonei.

Quindi, a partire dai concorsi banditi dall'entrata in vigore della Legge ovvero dal 22/06/2023, nei bandi di concorso si deve inserire, a seconda del caso, una delle seguenti frasi: "Ai sensi dell'art. 1, comma 9-bis, del D.L. n. 44/2023, con il presente concorso si determina una frazione di riserva di posto a favore degli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale senza demerito, che verrà cumulata ad altre frazioni o che si dovessero verificare nei prossimi provvedimenti di assunzione." oppure "essendosi determinato un cumulo di frazioni di riserva pari/superiore all'unità, il posto in concorso è riservato prioritariamente agli operatori volontari che hanno concluso il servizio civile universale senza demerito.

Nel caso non vi sia candidato idoneo appartenente ad anzidetta categoria, il posto sarà assegnato ad altro candidato utilmente collocato in graduatoria.

Qualora tra i concorrenti dichiarati idonei nella graduatoria di merito ve ne siano alcuni che appartengono a più categorie che danno titolo a differenti riserve di posti, trova applicazione il seguente ordine di priorità: 1) riserva a favore delle categorie protette ex L. n. 68/1999; 2) riserva di posti ai sensi degli artt. 1014 e 678

del D.Lgs. n. 66/2010 (Codice dell'ordinamento militare).

E' importante sottolineare che la stessa norma prevede che la riserva a favore degli operatori volontari del servizio civile universale si debba applicare tenuto conto dei limiti previsti: dall'art. 5, comma 1, del Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, di cui al D.P.R. n. 3/1957 (nei concorsi per l'ammissione alle carriere direttive e di concetto, le riserve di posti previste da leggi speciali in favore di particolari categorie di cittadini non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso.

Se, in relazione a tale limite, si imponga una riduzione dei posti da riservare secondo legge, essa si attua in misura proporzionale per ciascuna categoria di aventi diritto a riserva); dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (osserviamo che l'unico limite dettato da tale norma è la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno).

Anche l'art. 5, comma 1, del D.P.R. n. 487/1994, come modificato dal D.P.R. n. 82/2023, impone, in linea generale, un analogo limite: nei pubblici concorsi, le riserve di posti in favore di particolari categorie di cittadini, comunque denominate, non possono complessivamente superare la metà dei posti messi a concorso.

Se, in relazione a tale limite, sia necessaria una riduzione dei posti da riservare secondo la legge, essa si attua in misura proporzionale per ciascuna delle categorie delle riserve previste dal bando.

Tipologia e numero delle prove concorsuali fino al 31/12/2026 (art. 1-bis)

L'art. 1 del D.P.R. n. 487/1994, come modificato dal D.P.R. n. 82/2023, prevede che l'assunzione a tempo determinato e indeterminato nelle pubbliche amministrazioni avvenga mediante concorsi pubblici orientati alla massima partecipazione, nel rispetto comunque delle disposizioni e dei criteri di cui agli articoli 35, 35-ter e 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001.

Ferme restando quindi le procedure previste dall'art. 35-quater del D.Lgs. n. 165/2001 fino al 31 dicembre 2026, in deroga al comma 1, lettera a), art. 35-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, i bandi di concorso per i profili non apicali possono prevedere lo svolgimento

to della sola prova scritta (senza quindi alcuna prova orale).

Adempimenti della commissione (art. 11 D.P.R. n. 487/1994, come modificato dal D.P.R. n. 82/2023) –

Da una lettura approfondita della norma, si evince che prima dell'inizio delle prove concorsuali la commissione esaminatrice, considerato il numero dei concorrenti, stabilisce la programmazione delle fasi endoprocedimentali, che dovrà essere rispettata anche dalle eventuali sottocommissioni.

Questo, nel rispetto del termine massimo di conclusione delle procedure concorsuali, già fissato dalla norma stessa, di 180 giorni dalla data di conclusione delle prove scritte.

L'inosservanza di tale termine è giustificata collegialmente dalla commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare all'amministrazione o ente che ha proceduto all'emanazione del bando di concorso e, per conoscenza, al Dipartimento della funzione pubblica.

Il predetto termine, quindi si riferisce solo al periodo che decorre dalla data di conclusione delle prove scritte fino alla data di pubblicazione della graduatoria.

Nella definizione delle fasi endoprocedimentali, la commissione deve comunque tenere conto anche dei seguenti termini: gli esiti delle prove orali sono pubblicati al termine di ogni sessione giornaliera d'esame; successivamente all'espletamento delle prove orali, ove previste, è tenuta ad effettuare la valutazione dei titoli, che si conclude entro 30 giorni dall'ultima sessione delle prove orali; nei 15 giorni successivi alla conclusione della valutazione dei titoli, la commissione elabora la graduatoria finale del concorso.

Nelle procedure concorsuali che non prevedono la valutazione dei titoli, si ritiene che la commissione debba comunque rispettare il termine dei 15 giorni per elaborare la graduatoria finale del concorso, successivi, in questo caso, alla conclusione delle prove orali, i cui esiti sono comunque pubblicati al termine di ogni sessione giornaliera d'esame.

Contestualmente all'elaborazione della graduatoria finale da parte della commissione, l'amministrazione procedente provvede a pubblicare la stessa, ad ogni effetto legale, nel Portale InPA e nel proprio sito istituzionale, terminando così, a nostro modo di vedere, il procedimento.

Ribadiamo che ciascuna amministrazione deve provvedere a pubblicare sul proprio sito istituzionale anche il dato relativo alla durata effettiva di ciascun concorso svolto.

Tale dato dovrebbe essere rappresentato dal numero dei giorni decorrenti dalla data di pubblicazione del bando sul portale InPA e sul sito istituzionale fino alla data di pubblicazione, sempre sul portale InPA e sul sito istituzionale, della graduatoria finale.

Importo da destinare a progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 13, comma 8 del CCNL 16/11/2022

Domanda

Si chiede di conoscere le modalità di calcolo dell'importo da destinare a progressioni tra le aree ai sensi dell'art. 13, comma 8 del CCNL 16/11/2022 e, in particolare, se detta disponibilità massima, una volta interamente utilizzata, si ricostituiscia anche per gli anni successivi, dimodoché allo 0,55 per cento utilizzato il primo anno sia sommabile un ulteriore 0,55% anche l'anno successivo e così via.

Risposta

Al riguardo, si osserva che l'utilizzo delle risorse in questione - limitato, come è noto, al periodo di prima applicazione delle nuove disposizioni concernenti il nuovo sistema di classificazione e, quindi, fino al 31 dicembre 2025, impegna stabilmente delle risorse finanziarie, sia per l'anno in cui avviene la progressione che per i successivi.

Si osserva, inoltre, che lo 0,55% del monte salari 2018 rappresenta un limite massimo.

Di conseguenza, se l'ente ha utilizzato tutta la disponibilità massima il primo anno non avrà più spazio per ulteriori progressioni verticali finanziate dallo 0,55% negli anni successivi.

Diversamente, se nel 2023 ha utilizzato parzialmente l'importo massimo, ad esempio, per un importo, dello 0,15% avrà spazio per ulteriori utilizzi di risorse nei due anni successivi (il 2024 e il 2025), comunque complessivamente non superiori allo 0,35% residuo.

Ad esempio: se nel 2023 è stato utilizzato un importo pari allo 0,15% del m.s. 2018 e nel 2024 un ulteriore importo pari allo 0,30%, nel 2025 sarà possibile stanziare fino ad un ulteriore 0.10%.

Ruolo dei Ragionieri comunali

La recente riforma dell'iter di approvazione del bilancio di previsione degli enti locali da parte del decreto del Mef del 25 luglio scorso ripropone un tema molto dibattuto, ovvero quello delle garanzie per chi svolge le funzioni di responsabile del servizio finanziario.

Basti pensare che il dl 174/2012 aveva subordinato la revoca del ragioniere al parere obbligatorio del Ministero dell'interno e della Ragioneria generale dello stato.

Tale norma è stata poi stralciata, ma l'esigenza rimane ferma.

Sul tema è successivamente intervenuto un atto di orientamento dall'Osservatorio per la finanza e la contabilità degli enti locali, che nel 2018 ha ritenuto necessario intervenire per incentivare comportamenti omogenei nell'adozione di provvedimenti organizzativi che incidano su tale cruciale figura.

Quest'ultima svolge, infatti, funzioni di primaria importanza ai fini della salvaguardia degli equilibri finanziari e contabili delle amministrazioni, sia per i compiti di verifica della veridicità delle previsioni, sia per quelli di vigilanza sulla legittimità degli atti di gestione.

Funzioni che, come detto, vengono ulteriormente centralizzate dal recente dm, che in definitiva assegna al ragioniere un ruolo di ultima istanza nella definizione e nella quadratura del preventivo, anche in assenza o contro gli indirizzi della propria amministrazione.

L'Osservatorio, quindi, suggeriva di disciplinare a livello regolamentare il procedimento, consentendone l'avvio solo per "casi di gravi e riscontrate irregolarità contabili" e prevedendo l'acquisizione di un parere obbligatorio e vincolante del consiglio dell'ente, da comunicare entro 30 giorni alla Sezione regionale di controllo della Corte dei conti.

Analogamente, la rotazione per finalità di prevenzione della corruzione dovrebbe essere disposta solo in modo da non compromettere il regolare svolgimento delle suddette funzioni.

Tale garanzia non dovrebbe esaurirsi in una mera clausola di stile motivazionale, ma indicare le concrete misure che la inverano, tra le quali, di primaria importanza, la sussistenza reale delle competenze professionali del nuovo responsabile.

In mancanza, gli enti possono soprassedere e optare per misure anticorruptive alternative.

Indicazioni, queste, che tornano di grande attualità nel nuovo contesto normativo.

Diverso ma collegato è poi il tema degli enti che un servizio finanziario effettivo non ce l'hanno e hanno esternalizzato questa funzione.

In tali casi occorre prendere consapevolezza del fatto che la riforma rischia di consegnare definitivamente le chiavi degli enti ai consulenti esterni.

Anticipo integrale del TFS ai dipendenti pubblici con prestito INPS

L'anticipazione del Trattamento di Fine Servizio, dal 1° febbraio 2023, consente di ottenere l'importo del TFS maturato, al netto di interessi e spese, ad un tasso d'interesse dell'1%.

Sull'importo dell'anticipazione al lordo degli interessi si applicherà la ritenuta dello 0,50% per le spese di amministrazione.

Al Fondo sono iscritti tutti i dipendenti ex INPDAP ma è aperto anche a dipendenti e pensionati di tutte le amministrazioni pubbliche.

Si tratta dunque di una possibilità ghiotta per i dipendenti pubblici, ai quali in TFS può essere liquidato anche dopo anni quando l'importo è consistente.

La domanda di accesso a questa formula di prestito INPS con anticipo integrale del TFS o del TFR ai dipendenti pubblici deve essere presentata online, a partire dal 1° febbraio, accedendo al servizio web dedicato.

I tempi di lavorazione della richiesta sono di massimo 180 giorni.

Possono accedere all'anticipo INPS chi è andato in pensione di vecchiaia, pensione anticipata Fornero, Quota 100 e Quota 102, in pensione anticipata Precoci, in pensione con Opzione Donna.

Per chi sceglie la vecchia opzione, ossia il prestito bancario con gli istituti convenzionati, la procedura è sostanzialmente invariata: dopo aver ottenuto dall'INPS o altro ente pensionistico la certificazione e la quantificazione del TFR/TFS maturato, previa procedura telematica dedicata, ci si può rivolgere a tali istituti convenzionati per richiedere un'anticipazione sul proprio TFR o TFS.

Con l'accordo ABI sull'anticipo del TFS, il prestito ottenibile arriva ad un massimo di 45mila euro, con tasso di interesse teorico dello 0,4%.

Significa che, in via teorica, per ottenere l'anticipazione sul proprio TFS maturato si dovrebbe ottenerne prima del tempo una quota fino a 45mila euro pagando circa 180 euro.

Tuttavia, le banche che aderiscono (non vi è alcun obbligo), sono pochissime (ad oggi se ne contano appena 8), mentre in molti casi il tasso d'interesse richiesto tramite offerta di mercato arriva anche oltre il 4% (per un importo pari a 1.800 euro).

Per quanto riguarda la tempistica di erogazione dell'anticipo, con la procedura INPS + Banca sono previsti circa 15 giorni affinché la banca provveda all'accredito della somma anticipata sul conto corrente indicato dal richiedente.

Tuttavia si tratta dello step finale di un iter che comprende il rilascio della certificazione del diritto all'anticipazione entro 90 giorni dalla richiesta, così come l'avvio di eventuali verifiche necessarie per definire il contratto di anticipo da ultimare entro 30 giorni l'approvazione da parte dell'istituto di credito. Alla fine, trascorrono almeno 3-4 mesi.

Contratti a termine validi fino a 36 mesi senza causale per la Pa

Nella pubblica amministrazione, nelle università private e negli enti di ricerca si profila una deroga ampia per i contratti a termine, che possono raggiungere fino a 36 mesi senza causale.

La norma, introdotta dal Decreto lavoro (DI 48/2023), ha aggiunto il comma 5-bis nell'articolo 19 del Dlgs 81/2015, secondo cui le regole generali in vigore dal 5 maggio scorso sul contratto a termine non trovano applicazione in presenza di particolari condizioni.

Questa disposizione va in continuità con quanto previsto nel Decreto dignità (DI 87/2018, articolo 1, comma 3).

Per espressa previsione legislativa alle ipotesi escluse continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti prima della data di entrata in vigore del DI 87/2018, convertito, con modificazioni, dalla legge 96/2018.

La disciplina previgente prevedeva la possibilità di sottoscrivere un contratto a termine privo di causale per una durata massima di 36 mesi.

In attesa dei chiarimenti ministeriali, il comma 5-bis individua due perimetri di applicazione della deroga.

Il primo, fa riferimento alle «pubbliche amministrazioni, nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, da istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca».

Il secondo perimetro individua specifiche mansioni svolte dai lavoratori cui si applica la deroga e in particolare a quelli chiamati a svolgere «attività di insegnamento,

di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa».

La disposizione si presenta molto generica e non prevede alcun vincolo espresso tra i due ambiti sopra richiamati. I perimetri individuati dalla norma sembrano, dunque, agire in modo distinto anche tenendo conto della formulazione disgiuntiva adottata dal legislatore tra le due disposizioni («ovvero»).



Se questo sarà confermato, allora tutte le Pa, le università private, gli istituti di ricerca, le società pubbliche che promuovono ricerca e gli enti privati di ricerca, potrebbero stipulare liberamente, e senza causali, i

contratti a termine fino a 36 mesi per qualunque attività svolte. E questo perché la norma individua il datore di lavoro meritevole di deroga senza porre alcun limite alle attività.

Ad esempio, nell'ambito di università private la maggiore flessibilità porterebbe a stipulare i contratti a termine non solo per i professori che svolgono l'attività di insegnamento, ma anche per il personale tecnico-amministrativo.

È auspicabile che si possa tempestivamente fornire un orientamento ministeriale sul tema, così da consentire le scelte organizzative dei soggetti interessati a questa deroga e soprattutto chiarire se questa deroga è consentita anche nell'ipotesi di somministrazione a tempo determinato.

Segretari comunali- rilevazione dell'orario di lavoro con sistemi automatici

La circostanza che non sia previsto, all'interno della disciplina contrattuale nazionale, un orario minimo giornaliero in capo ai segretari comunali e provinciali, non esclude che gli stessi possano attestare la loro presenza in servizio con sistemi automatizzati marcatempo.

Al segretario comunale è riconosciuto il buono pasto se la prestazione lavorativa giornaliera è svolta rispet-



tando le prescrizioni contenute nella regolamentazione adottata dall'ente in materia per il restante personale.

Queste le principali indicazioni contenute in alcuni pareri dell'Aran, pubblicati in questi giorni sulla propria homepage.

L'impianto normativo, contenuto all'articolo 13 del contratto del 17 dicembre 2020, non prevede alcuna quantificazione dell'orario di lavoro dei segretari comunale e

provinciali, neppure attraverso la definizione di limiti massimi o minimi di durata delle prestazioni lavorative.

Sotto il profilo organizzativo, quindi, il segretario comunale può determinare in autonomia il proprio orario di lavoro, pur sempre assicurando la propria presenza giornaliera in servizio al fine di adeguare la prestazione alle esigenze dell'organizzazione ed espletamento dell'incarico svolto.

In altri termini, la disciplina dell'orario di lavoro per questa particolare categoria si basa (al pari dei dirigenti) su un principio di «auto responsabilizzazione» nell'organizzazione complessiva del proprio tempo di lavoro, in modo da assicurare l'espletamento dei compiti affidati.

Tale circostanza, sottolinea l'Aran (AFL67), non preclude agli enti di poter adottare sistemi di rilevazione della presenza e dell'assenza del proprio segretario.

Una rilevazione che deve avere quale unico scopo il verificare della presenza e/o dell'assenza (non dunque il quantificare l'ammontare orario), utile per la gestione di alcuni istituti contrattuali: quale ad esempio il riconoscimento del buono pasto.

Infatti, l'articolo 51 del contratto del 16 maggio 2001, ad oggi ancora vigente, ha regolato le modalità di attribuzione del buono pasto a favore della categoria dei segretari comunali e provinciali.

La norma pattizia subordina l'attribuzione del buono pasto alla condizione che, secondo le regolamentazioni adottate dai singoli enti, per ogni giornata lavorativa si presti servizio anche nelle ore pomeridiane.

L'Agenzia, con il parere AFL66, coglie l'occasione per ribadire che le regole e le condizioni di dettaglio previste dalla disciplina regolamentare dell'ente per il riconoscimento del buono pasto al segretario comunale è la medesima applicata al restante personale dell'ente.

Dipendenti PA: nuove regole sulle competenze trasversali

Un nuovo decreto varato dal Ministero della Pubblica Amministrazione apre le porte alla disciplina delle competenze trasversali nel pubblico impiego, relativamente alle qualifiche non dirigenziali.

Il decreto prevede un nuovo framework per le competenze trasversali del personale della PA, inteso come:

Un dizionario di competenze di carattere generale, che costituisce un insieme ampio di competenze al quale le singole amministrazioni possono attingere per andare a comporre il modello di competenze specifico per il/i ruolo/ruoli di interesse scegliendo le dimensioni più rilevanti nel loro contesto.

Andando oltre le conoscenze tecnico-specialistiche richieste per svolgere specifici compiti, il framework prende in considerazione anche tutto ciò che concerne le modalità di svolgimento del lavoro affinché sia realmente efficace.

Il framework si compone di 16 competenze trasversali, articolate in 4 Aree:

1. Area “Capire il contesto pubblico”: Consapevolezza del contesto, Soluzione dei problemi, Consapevolezza digitale, Orientamento all'apprendimento;
2. Area “Interagire nel contesto pubblico”: Comunicazione, Collaborazione, Orientamento al servizio, Gestione delle emozioni;
3. Area “Realizzare il valore pubblico”: Affidabilità, Accuratezza, Iniziativa, Orientamento al risultato;
4. Area “Gestire le risorse pubbliche”: Gestione dei processi, Guida del gruppo, Sviluppo dei collaboratori, Ottimizzazione delle risorse.

Sono inseriti anche tre valori, trasversali a tutte le competenze:

1. Integrità;
2. Inclusione;
3. Sostenibilità.

Per ciascuna competenza, infine, si prevedono indicatori comportamentali articolati su tre livelli, che fanno riferimento a diversi livelli di complessità rispetto all'espressione della competenza.

Lavoratori somministrati-Diritti sindacali

Per l'esercizio dei diritti sindacali i lavoratori somministrati fanno riferimento in prima istanza alla disciplina del Ccnl applicato dall'agenzia del lavoro da cui sono assunti, cui si affianca, per il periodo della missione, la disciplina del Ccnl proprio dell'impresa utilizzatrice presso la quale sono chiamati a rendere la prestazione.

Il contratto collettivo dell'agenzia di somministrazione trova applicazione in via generale, in quanto il rapporto di lavoro del somministrato è incardinato alle dipendenze dell'agenzia di lavoro.

Il contratto collettivo dell'utilizzatore, invece, si applica per il periodo nel quale il lavoratore opera in missione, in quanto si tratta del contesto in cui il somministrato è concretamente inserito.

La norma di legge (articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 81/2015) prevede, del resto, che il lavoratore somministrato durante i periodi di missione eserciti gli stessi diritti di libertà e attività sindacale che sono riconosciuti ai lavoratori alle dipendenze dell'impresa utilizzatrice, tra cui segnatamente quello di assemblea.

Sulla scorta di queste argomentazioni il ministero conclude che, attraverso la contestuale applicazione del Ccnl dell'agenzia di somministrazione, in via generale, e dell'impresa utilizzatrice, limitatamente ai periodi di missione, è consentito al somministrato «di esercitare all'interno del contesto lavorativo ove concretamente è inserito tutti i diritti sindacali allo stesso riconosciuti dall'ordinamento e dal Ccnl applicato dall'impresa utilizzatrice».

La soluzione offerta dal ministero costituisce autorevole conferma di quell'indirizzo per cui il concreto esercizio dei diritti sindacali nel rapporto di somministrazione è strettamente interconnesso al luogo fisico ove è svolta la prestazione, ragion per cui non si può prescindere dalla disciplina applicata dall'impresa utilizzatrice.

Welfare aziendale 2023: Le istruzioni per i datori di lavoro che intendono erogare ai propri dipendenti con figli a carico somme o rimborsi a titolo di benefit.

Pronte le istruzioni per i datori di lavoro che intendono erogare ai propri dipendenti con figli a carico somme o rimborsi a titolo di benefit.

Con la circolare n. 23 del 1° agosto 2023, vengono forniti chiarimenti sulle novità introdotte dall'articolo 40 del Dl n. 48/2023 (decreto "Lavoro") in materia di agevolazioni fiscali per il lavoratore dipendente con figli a carico.

Tale disposizione ha innalzato per il 2023 fino a 3mila euro (al posto degli ordinari 258,23 euro) il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni e servizi esenti da imposte.

Lo stesso decreto ha inoltre incluso tra i "bonus" che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche di energia elettrica, acqua e gas.

Il documento di prassi precisa che il benefit in esame rappresenta un'agevolazione ulteriore, diversa e autonoma, rispetto al bonus carburante previsto dall'articolo 1, comma 1, del Dl n. 5/2023.

Al fine di fruire dell'esenzione da imposizione, i beni e i servizi erogati nel periodo d'imposta 2023 dal datore di lavoro a favore di ciascun lavoratore dipendente con figli a carico possono raggiungere un valore di 200 euro per uno o più buoni benzina e un valore di 3mila euro.

Con riferimento all'ambito di applicazione oggettivo dell'agevolazione, la circolare chiarisce che il nuovo limite massimo di esclusione dal reddito di lavoro dipendente opera limitatamente al periodo d'imposta 2023 e che, analogamente all'articolo 12 del decreto "Aiuti-bis", tra i fringe benefit concessi ai lavoratori sono incluse le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

Di conseguenza, viene precisato che il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati al lavoratore nonché le somme erogate o rimborsate per il pagamento delle utenze domestiche non concorrono, entro il limite

3mila euro, a formare il reddito di lavoro dipendente né sono soggetti all'imposta sostitutiva di cui ai commi da 182 a 189, della n. 208/2015, anche nell'eventualità in cui gli stessi siano fruiti, per scelta del lavoratore, in sostituzione, in tutto o in parte, dei premi di risultato e delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

L'Agenzia precisa, inoltre, che qualora il valore dei beni ceduti o dei servizi forniti, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle bollette, risulti complessivamente superiore al limite in oggetto, l'intero valore rientra nell'imponibile fiscale e contributivo.

Come già precisato con la circolare n. 35/2022 il nuovo documento di prassi chiarisce che, al fine di evitare che si fruisca più volte di un beneficio in relazione alle medesime spese, le somme pagate per le utenze dal lavoratore dipendente nel 2023 che si riferiscono a consumi di competenza del 2022 – già rimborsate o per le quali siano già state erogate le somme dal datore di lavoro in applicazione del citato articolo 12 del decreto "Aiuti-bis" – non possono essere considerate ai fini della nuova agevolazione di cui all'articolo 40 del decreto "Lavoro".

Quanto ai requisiti soggettivi richiesti dall'articolo 40 richiamato, la circolare specifica che beneficiari dell'agevolazione sono i titolari di redditi di lavoro dipendente e di redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente aventi figli fiscalmente a carico ai sensi dell'articolo 12, comma 2, del Tuir (che abbiano, cioè, un reddito non superiore a 4mila euro ovvero a 2.840,51 euro in caso di età superiore a ventiquattro anni, al lordo degli oneri deducibili).

Al riguardo, la circolare in commento chiarisce che:

la condizione di figlio fiscalmente a carico deve essere verificata con riferimento al periodo d'imposta 2023 e il superamento o meno del limite reddituale va verificato alla data del 31 dicembre 2023

l'agevolazione è riconosciuta in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assi-

milato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi e anche nel caso in cui il lavoratore non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'articolo 12 del Tuir poiché, ad esempio, per gli stessi già percepisce l'assegno unico e universale (Auu)

qualora i genitori si accordino per attribuire l'intera detrazione per figli fiscalmente a carico a quello dei due che possiede il reddito complessivo di ammontare più elevato, l'agevolazione spetta comunque a entrambi poiché il figlio è considerato fiscalmente a carico sia dell'uno sia dell'altro genitore.

Con riguardo ai lavoratori dipendenti non aventi l'ulteriore requisito soggettivo relativo a figli che si trovino nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del Tuir, la circolare stabilisce, in linea col dettato normativo, che continua ad applicarsi l'ordinario regime di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3, del Tuir (soglia di esenzione fino a 258,23 euro per il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, non estensibile ai rimborsi e alle somme erogate per il pagamento delle bollette di luce, acqua e gas, per i quali resta applicabile il principio generale secondo cui qualunque somma percepita dal lavoratore in relazione al rapporto di lavoro costituisce reddito imponibile di lavoro dipendente).

Per quanto riguarda le modalità applicative dell'agevolazione in discorso, il documento di prassi ricorda la necessità, prevista dalla norma, di una preventiva dichiarazione da parte del lavoratore dipendente al datore di lavoro di avervi diritto, con indicazione del codice fiscale dell'unico figlio o dei figli fiscalmente a carico

La dichiarazione può essere effettuata secondo modalità concordate fra datore di lavoro e lavoratore.

Si chiarisce, inoltre, che i lavoratori per i quali sono venuti meno i presupposti per il riconoscimento del beneficio sono tenuti a darne prontamente comunicazione al sostituto d'imposta e quest'ultimo procede al recupero del beneficio non spettante dagli emolumenti corrisposti nei periodi di paga successivi a quello nel quale è resa la comunicazione e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno o di fine rapporto, nel caso di cessazione dello stesso nel corso del 2023.

Infine, con riguardo all'obbligo per il datore di lavoro di procedere, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione in discorso, alla previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti, la circolare prescrive che il beneficio possa essere riconosciuto anche prima che si provveda alla suddetta informativa, a condizione che la stessa avvenga entro la chiusura del medesimo periodo d'imposta.

Incarico di 6 ore presso altro comune da dipendente con orario part-time

Quesito

Un dipendente pubblico con orario part time all'83,33%, appartenente ad un comune con popolazione superiore a 10000 abitanti, può avere un incarico di 6 ore extra orario presso altro comune con popolazione inferiore a 5000 abitanti?

Risposta

L'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004, prevede che "I comuni con popolazione inferiore ai 25.000 abitanti possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza".

Occorre considerare che è richiesto che il dipendente al quale viene affidato l'incarico sia un dipendente a tempo pieno dell'amministrazione di appartenenza, per cui l'istituto non è applicabile al caso prospettato nel quesito.

L'articolo 92 del D.Lgs 267/2000 prevede per il solo personale degli enti locali una specifica deroga al divieto generale di cumulo dei rapporti di lavoro nel pubblico impiego.

Pertanto, un ente locale può legittimamente procedere alla assunzione a tempo parziale del dipendente di un altro ente locale (indipendentemente dalle dimensioni), purché siano rispettate le previsioni del comma 1 dello stesso art. 92.

Tuttavia, l'applicabilità di questa disposizione richiede che il dipendente a part time di un ente locale partecipi a concorsi indetti da altri enti locali per posizioni lavorative a tempo parziale.

Nel caso in cui il dipendente dovesse vincere tali concorsi, può chiedere ed ottenere il nulla osta dall'ente di appartenenza a prestare la seconda attività lavorativa, autorizzazione finalizzata a valutare esclusivamente la sussistenza di eventuali conflitti di interesse.

Differenziali stipendiali

Il contratto collettivo decentrato integrativo deve decidere le regole per la effettuazione dei differenziali stipendiali.

E' necessario che gli enti prevedano uno specifico bando con la presentazione delle domande da parte dei dipendenti interessati e che sono in possesso dei requisiti previsti dallo stesso contratto nazionale.

In primo luogo si deve evidenziare che continua a permanere il vincolo, fermo restando il finanziamento dell'istituto esclusivamente a carico della parte stabile del fondo, che i destinatari del beneficio siano una "quota limitata" di dipendenti.

Anche se il nuovo contratto, a differenza di quanto previsto da quello del 21.5.10218, non prevede espressamente questo limite, continua a produrre i propri effetti l'articolo 23, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 che fissa tale vincolo in modo esplicito.

Siamo in presenza di una disposizione che per la Funzione Pubblica e per la RGS vanno interpretate nell'obbligo che le progressioni economiche non superino il 50% del personale che ha i requisiti per potere ottenere tale beneficio, e non del totale dei dipendenti che sono in servizio presso l'amministrazione.

Il contratto decentrato deve decidere quanti anni devono essere trascorsi dalla ultima progressione economica: si può optare tra i 3 previsti dal CCNL o per la riduzione a 2 o per l'aumento a 4. In assenza di una previsione opera la norma del contratto nazionale, che fissa questo termine in 3 anni.

Le procedure vanno effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree di inquadramento, quindi non si può dare corso alla formazione di una graduatoria unica per tutto l'ente.

Il contratto nazionale continua a non prevedere, la possibilità di operare una distinzione nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni tra i dipendenti destinatari di incarichi di EQ e quelli che non lo sono, differenziazione che in particolare negli enti senza dirigenti sarebbe quanto mai opportuna.

Non vi sono previsioni che impediscano, quanto meno in modo espresso, ferma restando la differenziazione tra le aree di inquadramento, di aggiungere anche una suddivisione tra le varie articolazioni organizzative, così da evitare gli effetti distorsivi della valutazione effettuata da soggetti diversi.

Le regole da utilizzare per la formazione delle graduatorie sono 4: di esse le prime 3 sono obbligatorie e la quarta è rimessa all'apprezzamento discrezionale del contratto decentrato.

In primo luogo, occorre destinare almeno il 40% del punteggio complessivo alla media delle valutazioni degli ultimi 3 anni o, in caso di mancanza di 1 anno della stessa a causa di assenza, delle ultime 3 disponibili.

Occorre destinare un punteggio non superiore al 40% alla esperienza acquisita nello stesso profilo o in uno equivalente.

A tal fine vanno considerati anche i periodi di servizio

prestati presso altri enti e quelli a tempo determinato.

Di conseguenza, per un dipendente che è stato beneficiario di una progressione verticale si potranno calcolare solo i periodi di servizio svolti dopo avere ottenuto tale beneficio.

Il terzo criterio è collegato alle "capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi": spetta alla contrattazione decentrata stabilire se in questo ambito si possa valorizzare ad esempio il possesso di un titolo di studio ulteriore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, eventualmente anche con la valorizzazione per una sola volta.

Il quarto criterio, che ha un carattere facoltativo, consente di dare un punteggio aggiuntivo fino al 3% ai dipendenti che da più di 6 anni non hanno avuto una progressione economica.

Il CCNL consente infatti a questo personale di concorrere allo stesso modo con i dipendenti che sono inquadrati nella posizione iniziale: talchè, ad esempio, un D7 ed un D1 concorrono allo stesso modo nella acquisizione dei differenziali stipendiali ed il primo li aggiungerà alle posizioni di progressione economica in godimento. Il contratto nazionale non lascia spazio di intervento su questo punto alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

I differenziali stipendiali vanno riconosciuti in modo più elevato al personale educativo e docente.

Lo stesso beneficio è previsto per gli operatori di P.L. inquadrati nell'area degli istruttori che sono "titolari di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito .. attribuite con atti formali .

Le amministrazioni devono essere inoltre attente nella individuazione dei dipendenti che devono essere necessariamente iscritti ad albi professionali o che, quanto meno, devono avere conseguito la relativa abilitazione. Questi dipendenti, tanto se inquadrati nell'area degli istruttori quanto se inquadrati in quella dei funzionari e delle EQ, hanno diritto alla corresponsione di differenziali stipendiali più elevati: gli unici che necessariamente devono essere iscritti ad albi professionali sono gli avvocati degli enti e, per numerose letture, anche le assistenti sociali ed i giornalisti.

Per tutti gli altri, a partire dai tecnici, si tratta di scelte che vanno effettuate da parte delle singole amministrazioni nella definizione dei profili professionali e, conseguentemente, nella individuazione dei requisiti per l'accesso dall'esterno nei bandi di concorso.

Si tenga presente che un effetto di questa disposizione contrattuale è che la scelta operata dall'ente di qualificazione di un profilo come caratterizzato dal vincolo della iscrizione dell'albo professionale, si porta dietro l'obbligo che tali oneri siano sostenuti dall'ente.

Si deve infine ricordare che la decorrenza dei differenziali è fissata a partire dallo 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto decentrato che le ha finanziate: il CCNL supera la decorrenza infrannuale.

Fondo risorse decentrate, l'aumento del 5 per cento non va agli incarichi di Elevata Qualificazione

Il possibile incremento del fondo in deroga al tetto 2016 introdotto dal decreto 13/2023 convertito dalla legge 41/2023, noto come "Pnrr-3", non può riguardare gli incarichi di Elevata Qualificazione. Questa la sintesi della posizione assunta dalla Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia, con la deliberazione n. 172/2023.

Com'è noto, l'articolo 8, comma 3, del decreto 13/2023 ha introdotto la facoltà, per gli enti locali impegnati nell'attuazione delle progettualità del Pnrr, di incrementare, in deroga al limite al trattamento accessorio fissato dall'articolo 23 comma 2 del Dlgs 75/2017, la parte variabile del fondo per le risorse decentrate (eventualmente, anche del personale di qualifica dirigenziale).

L'importo di tale possibile aumento, consentito dal legislatore fino al 2026, può essere determinato dagli enti interessati nella misura massima del 5 per cento del valore della parte stabile del fondo certificato dell'anno 2016.

Il successivo comma 4 ha, invece, indicato alcune condizioni piuttosto stringenti perché un ente possa procedere nella direzione di cui sopra, ovvero:

- nell'anno precedente a quello di riferimento, il rispetto dell'equilibrio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018 n. 145, con riferimento al saldo "Equilibrio di bilancio";
- nell'anno precedente a quello di riferimento, il rispetto dei parametri del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'articolo 1, commi 859 e 869 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- una incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio

adottato ai sensi dell'articolo 228, comma 5, del decreto legislativo n. 267 del 2000, dell'ultimo rendiconto approvato, non superiore all'8 per cento;

d) l'avvenuta approvazione, da parte del consiglio comunale, del rendiconto dell'anno precedente a quello di riferimento nei termini previsti dalla normativa vigente.

In sede di conversione in legge il possibile incremento è stato esteso ai segretari comunali.

Per questi ultimi, la norma ha previsto che le amministrazioni possano aumentare, della medesima percentuale, il valore della retribuzione di posizione, così come è definita dall'articolo 107 del contratto vigente, nonché di quello teorico annuo della retribuzione di risultato

(tuttora determinato nel massimo del 10 per cento del monte salari segretariale ai sensi dell'articolo 42 del contratto del 16 maggio 2001).

L'allargamento del raggio d'azione ai segretari ha spinto un comune a domandare alla Corte dei conti lombarda

se analogo approccio possa utilizzarsi con riferimento alle indennità di posizione e risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, ovvero le ex Posizioni Organizzative.

Anch'esse, infatti, non sono ricomprese nel fondo per le risorse decentrate, ma come semplici stanziamenti di bilancio.

La risposta dei magistrati contabili è quella che può chiaramente evincersi dalla fonte legale: l'incremento riguarda solo ed esclusivamente la parte variabile del fondo e le due voci su indicate del trattamento accessorio dei segretari, e non può essere esteso, forzando il testo della norma, alle E.Q.



Prerogative sindacali, l'Aran fa il punto sulle regole da seguire

Lo scorso 6 settembre l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni ha diffuso sul proprio sito web dei pareri che consentono di fare chiarezza su alcune criticità emerse nella gestione delle prerogative sindacali.

In primo luogo l'Agenzia (CQRS188) fornisce delle precisazioni in ordine alle informazioni da rendere alle organizzazioni sindacali in sede di ripartizione annuale del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato. Di norma, le amministrazioni pubbliche, effettuato a inizio anno il calcolo e la ripartizione, informano i sindacati aventi titolo a ognuna comunicando, solo il proprio contingente a disposizione.

Tuttavia, nell'ipotesi in cui una organizzazione sindacale ravvisi la necessità di conoscere anche i dati generali che hanno portato alla determinazione di quel contingente, l'Agenzia è dell'opinione che, nel rispetto dei principi di affidabilità e buona fede, nulla osta all'accesso ai calcoli del monte ore e della sua ripartizione ai soggetti aventi titolo.

Particolare attenzione deve essere posta al dato sulle deleghe; queste possano essere rese note se fornite in forma aggregata e qualora non si versi nell'ipotesi in cui i numeri siano così limitati da consentire la riconducibilità della delega al singolo lavoratore.

Il contratto quadro del 4 dicembre 2017 consente alle organizzazioni sindacali firmatarie di contratto di essere abilitate a partecipare alla contrattazione integrativa a livello di amministrazione provvedendo ad accreditare formalmente i propri delegati.

Le organizzazioni sindacali possono individuare i propri delegati anche fra il personale non dirigenziale per partecipare alla contrattazione integrativa relativa al personale dirigente e viceversa, purché formalmente accreditati dalla organizzazione avente titolo.

L'Aran precisa (CQRS187) che se il lavoratore accreditato è un dipendente del comparto, dovrà attingere dal contingente riconosciuto alla propria organizzazione sindacale nel comparto, indipendentemente dal fatto che il negoziato cui partecipa attenga al personale del comparto o dell'area dirigenziale.

L'accordo quadro del 12 aprile 2022 (articolo 7, comma 4) consente ai dipendenti che si trovano in posizione di comando, fuori ruolo o qualsiasi altra forma di assegnazione temporanea presso altre amministrazioni (o presso un'altra sede o struttura periferica) di esercitare l'elettorato passivo anche presso l'amministrazione/sede di assegnazione, a condizione che la durata del comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea sia almeno pari a quella prevista per godere del diritto all'elettorato passivo.

La norma in esame ha poi precisato che al termine del periodo di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea il lavoratore rientra nell'amministrazione/sede di provenienza e decade dalla carica di componente Rsu.

Conseguentemente, trattandosi di un'ipotesi di decadenza, non sussiste alcuna necessità del nulla osta da parte della Rsu (CQRS186a).

Il riconoscimento della posizione organizzativa per il Corpo della polizia locale

I servizi di Polizia municipale o sono esercitati (sussistendone i presupposti) attraverso un vero e proprio Corpo di Polizia municipale o sono esercitati attraverso una delle strutture (area/servizi) in cui è organizzato il Comune, non potendosi dare tra l'una e l'altra ipotesi soluzioni intermedie».

La preposizione ad un "Corpo" di polizia municipale, quale definito dalla legge 65/1986 e nella ricorrenza dei presupposti richiesti da tale legge, integra gli estremi della posizione organizzativa secondo la contrattazione collettiva.

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza 8 settembre 2023 n. 26227 ha riconosciuto il "diritto" all'incarico di posizione organizzativa in favore del soggetto posto in posizione di apicalità nell'organico della polizia locale.



DECRETO LAVORO E CENTRI PER L'IMPIEGO

Nessun piano di formazione per i dipendenti dei CPI per l'utilizzo della nuova piattaforma SIISL, operativa da settembre per l'erogazione dei nuovi strumenti di sostegno al reddito e politiche attive per il lavoro.



✓ Nessun piano di assunzioni straordinario per far fronte ai nuovi crescenti carichi di lavoro

✓ Sedi e strumenti di lavoro inadeguate

✓ Il ricorso a soggetti privati rischia di generare conflitti d'interesse

✓ Indebolimento dei servizi pubblici a scapito della qualità dei servizi erogati

**CHIEDIAMO
INTERVENTI IMMEDIATI su
assunzioni e formazione per potenziare i Cpi**

Incarico a titolo oneroso a proprio dipendente

Quesito

Nel caso in cui il comune ha in essere un servizio che ha un costo di es: 10.000 €/anno ed un dipendente riesce a svolgere buona parte delle attività facendo risparmiare l'80% al comune, può ricevere un compenso accessorio per lo svolgimento di attività che esulano dalle mansioni contrattualmente dovute? Il dipendente non è una P.O. o dirigente, ma ha responsabilità di servizio.

Risposta

La fattispecie indicata nel quesito è quella prevista dall'art. 53, cc. 2 e 7, D.Lgs. n. 165/2001:

“2. Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati. (...)

7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.”

Tali incarichi:

- devono essere previsti dall'apposito regolamento comunale;
- devono essere affidati dopo aver accertato che i compiti da svolgere esulano da quelli d'ufficio;
- possono essere affidati solo dopo aver verificato che all'interno dell'ente non vi siano professionalità adeguate a svolgerli;
- è necessario verificare preventivamente l'assenza di conflitti d'interesse anche solo potenziali.

Si ricorda che lo stesso art. 53, al comma 12, dispone:

“12. Le amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi, anche a titolo gratuito, ai propri dipendenti comunicano in via telematica, nel termine di quindici giorni, al Dipartimento della funzione pubblica gli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti stessi, con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove previsto.”

Se l'incarico di cui si tratta non rientra tra quelli sopra descritti, ci si deve affidare alla disciplina generale del trattamento accessorio.

L'art. 73, CCNL 16 novembre 2022, al comma 1, lett. f) elenca tra le voci retributive:

“f) trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale”.

Questa parte di retribuzione è finanziata con il fondo risorse decentrate costituito come da art. 79, CCNL 16 novembre 2022 e destinato dalla contrattazione decentrata integrativa alle finalità di cui al successivo art. 80. Tra queste, appunto, vi sono i “premi correlati alla performance individuale”.

Tale performance è valutata annualmente e, inoltre, ai “dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi” (art. 81, c. 1, CCNL 16 novembre 2022).

Autonomia del procedimento disciplinare rispetto a quello penale

Il datore di lavoro pubblico è legittimato a riprendere il procedimento disciplinare senza attendere che quello penale venga definito con sentenza irrevocabile, allorquando ritenga, pur dopo avere disposto la sospensione, che gli elementi successivamente acquisiti consentano la decisione

Lo ha ricordato la Corte di cassazione, sezione Lavoro, nella sentenza 8 agosto 2023 n. 24175, con la quale ha precisato che la sospensione del procedimento disciplinare in pendenza del procedimento penale, di cui all'articolo 55-ter, comma 1, del Dlgs 165/2001, costituisce facoltà discrezionale attribuita alla pubblica amministrazione, che può esercitarla, fermo il principio della tendenziale autonomia del procedimento disciplinare rispetto a quello penale, qualora, per la complessità degli accertamenti o per altre cause, non disponga degli elementi necessari per la definizione del procedimento.

Quantificazione dei diritti di rogito al segretario comunale

Quesito

Si richiede un parere relativo ai diritti di rogito del Segretario comunale, al quale vengono liquidati i diritti di rogito, nella quota spettante nel limite del 1/5 dello stipendio in godimento.

Nel nostro caso sono stati liquidati i diritti di rogito, ad un segretario che poi è cessato, nella quota max spettante annua, ma i diritti dovevano essere rapportati al periodo di servizio effettivo, quindi sei mesi.

Risposta

L'art. 10, c. 2-bis, D.L. n. 90/2014 prevede che: “Negli enti locali privi di dipendenti con qualifica dirigenziale, e comunque a tutti i segretari comunali che non hanno qualifica dirigenziale, una quota del provento annuale spettante al comune ai sensi dell’articolo 30, secondo comma, della legge 15 novembre 1973, n. 734, come sostituito dal comma 2 del presente articolo, per gli atti di cui ai numeri 1, 2, 3, 4 e 5 della tabella D allegata alla legge 8 giugno 1962, n. 604,



e successive modificazioni, è attribuita al segretario comunale rogante, in misura non superiore a un quinto dello stipendio in godimento”.

Sulla esatta portata dell’espressione “stipendio in godimento” si veda da ultimo la Deliberazione della Corte dei conti, sez. reg. di controllo per la Puglia, n. 25/2023 che ha sintetizzato la prevalente giurisprudenza a proposito come segue: “Con particolare riferimento alla determinazione dei limiti massimi annui dei diritti di rogito erogabili ai segretari è opportuno ricordare quanto stabilito dalla deliberazione n. 74/2019/QMIG della Sezione Liguria. “I diritti di rogito, avendo la funzione

di remunerare una particolare attività, alla quale è correlata una speciale responsabilità, sono erogabili solo ove vi sia l’effettivo espletamento della funzione di ufficiale rogante, la quale, ancorché di carattere ormai obbligatorio (cfr. art. 10, comma 2-quater, del d.l. n. 90 del 2014), eccede l’ambito delle attribuzioni di lavoro esigibili. A fronte di tale funzione, il legislatore ha previsto un compenso ulteriore, parametrandolo ad un quinto dello “stipendio in godimento”.

Tale interpretazione risulterebbe maggiormente aderente anche all’art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo cui le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che

non corrispondano a prestazioni effettive”. La Sezione Liguria ha ribadito che il limite del quinto posto dall’art. 10, comma 2-bis, del d.l. n. 90 del 2014, è un tetto che rimane unico e, pertanto, al segretario spettano i diritti per gli atti rogati in entrambi gli enti locali (fino a concorrenza, com-

pletiva, del quinto del trattamento annuo in godimento). Mentre con la locuzione “stipendio in godimento” deve intendersi che il calcolo del quinto dello stipendio va commisurato al periodo di effettivo servizio svolto dal segretario (cfr. Sezione regionale per il Friuli-Venezia Giulia n.33/2021/PAR).”

Si conferma dunque che, per i contratti rogati da un segretario in servizio per sei mesi, il conteggio del quinto dello stipendio deve essere effettuato su una retribuzione proporzionata a sei mesi su dodici.

Pareri ARAN

1 - Istituti particolari- parere CFL 222

Domanda

La nuova formulazione letterale della disciplina contrattuale del, “Welfare integrativo” oggi contenuta all’art. 82 del CCNL 16.11.2022, amplia la portata applicativa dell’istituto, rispetto a quella del previgente CCNL?

Risposta

L’art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022 prevede testualmente che “Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all’art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa”; pertanto, a differenza di quanto in precedenza previsto dall’art. 72 del CCNL 21.05.2018, con la nuova disciplina, anche in assenza di specifica disposizione che avesse già consentito agli enti di poter destinare a welfare integrativo apposite risorse di Bilancio, gli Enti potranno, nel limite di quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa, ex art. 7, comma 4 lett. h), destinare quota parte del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 del medesimo CCNL, alle politiche di welfare integrativo.

2 -indennità vacanza contrattuale –rapporto di lavoro a part-time- parere CFC122a

Domanda

In caso di rapporto di lavoro part-time, l’importo dell’Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC) deve riconoscersi in misura uguale a quella del lavoratore a tempo pieno o va riparametrato alla durata della prestazione?

Risposta

Com’è noto l’IVC è un’indennità che spetta al personale dipendente in caso di scadenza di un CCNL e nell’attesa del suo rinnovo. Essa infatti è “un’anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all’atto del rinnovo contrattuale” (cfr. art. 2, comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022).

Pertanto, atteso la natura di anticipazione del trattamento economico, l’IVC rientra nella nozione di “struttura della retribuzione” ai sensi dell’art. 44, comma 1, lett. f) del citato contratto.

Ne consegue che, nel caso di lavoratore con contratto di lavoro part-time, essa deve essere adeguatamente riproporzionata tenendo conto della durata della prestazione lavorativa rispetto a quella del lavoratore a tempo pieno appartenente alla stessa area e famiglia professionale (cfr. art. 33, comma 10 del citato CCNL).

3 - ferie e festività soppresse nell’anno di assunzione – parere CFL230

Domanda

Si chiede di conoscere quale sia il calcolo corretto relativo alla spettanza di ferie e festività soppresse nell’anno di assunzione, nel primo mese lavorato, qualora la frazione dello stesso sia pari a 15 giorni.

Risposta

Con riferimento al quesito in esame, si osserva che, come indicato al comma 7 dell’art. 38 del CCNL 16.11.20226 “Nell’anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato.

La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero ”.

Pertanto nel caso prospettato, essendo la frazione del primo mese lavorato pari a quindici giorni, ma non superiore, non sussistono i presupposti applicativi della richiamata disciplina e, conseguentemente, in quel mese il dipendente non maturerà alcun giorno.

Si ritiene che il criterio espresso al suddetto comma 7 sia estensibile alle 4 giornate di riposo, di cui al comma 6 dello stesso art. 38.

4 - differenziale stipendiale e iscrizione all’albo-parere n. CFL231

Domanda

Per poter beneficiare del differenziale stipendiale di cui all’art. 102 del CCNL del 16 novembre 2022 è necessario avere sia l’abilitazione che l’iscrizione ad un albo?

Risposta

Come espressamente precisato nei contenuti dell’art. 102 del CCNL del 16 novembre 2022, l’incremento della misura del differenziale stipendiale (pari ad euro 150 per il personale inquadrato nell’Area degli Istruttori e di euro 200 per il personale inquadrato nell’Area dei Funzionari ed EQ) è riconosciuto al “personale di cui alla presente Sezione ...” che, ai fini dell’esercizio delle specifiche mansioni lavorative risulti iscritto ad un ordine professionale, ad un albo o albo speciale, o abbia conseguito una abilitazione professionale, condizioni necessarie per lo svolgimento delle predette mansioni.

Pertanto, si rimarca che il presupposto legittimante il riconoscimento del differenziale maggiorato è che l’iscrizione o l’abilitazione (anche disgiuntamente) siano necessarie per l’esercizio delle rispettive mansioni.

5 - Progressioni economiche e sottoscrizione CCI nel mese di aprile 2023- parere CFL232

Domanda

Nel caso in cui prima dell’entrata in vigore del nuovo ordinamento fosse stata sottoscritta una ipotesi di CCI, siglata in via definitiva nel mese di aprile 2023, che prevedeva l’attivazione di progressioni economiche secondo la previgente disciplina è possibile comunque darne seguito?

Risposta

Come da consolidato orientamento, nel caso della contrattazione collettiva di lavoro disciplinata dal dlgs 165/2001

e smi, in ragione dei suoi profili di specialità, prima che la parte pubblica risulti giuridicamente nella condizione di sottoscrivere il contratto collettivo quale fonte delle obbligazioni da esso scaturenti è necessario che sia stato positivamente esperito l'iter autorizzatorio previsto dallo stesso dlgs. 165/2001 e smi del quale l'ipotesi di contratto sottoscritta dalle parti costituisce il presupposto ma che, ai fini dell'applicazione al personale del suo contenuto, non ha alcuna efficacia giuridica non essendo il contratto ancora venuto ad esistenza.

Ad ulteriore conferma di tale ricostruzione della disciplina sul momento genetico del contratto collettivo di lavoro e sul valore giuridico dell'ipotesi di contratto nel regime del dlgs. 165/2001 e smi, l'art. 40, comma 4 del medesimo testualmente recita: "Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti", così esplicitamente confermando nella "sottoscrizione definitiva" il momento genetico del contratto stesso.

Fatta questa opportuno premessa, in relazione alla data dell'entrata in vigore del nuovo istituto delle progressioni economiche all'interno delle nuove Aree (1 aprile del 2023) nonché alla corretta applicazione delle norme di prima applicazione espressamente richiamate all'art. 13 del CCNL del 6 novembre 2022, non possono che richiamarsi i contenuti del precedente orientamento applicativo CFL 185 ai sensi del quale per poter applicare la disciplina del precedente CCNL il CCI doveva essere sottoscritto in via definitiva entro l'entrata in vigore del nuovo ordinamento, ossia il 1 di aprile 2023.

6 - segretari comunali e buono pasto- parere AFL66

Domanda

Quali sono le condizioni di maturazione del buon pasto per i segretari comunali e provinciali?

Risposta

Come noto, sul tema specifico delle modalità di maturazione del buono pasto, l'ultimo CCNL dell'Area Funzioni Locali, rivolto anche ai Segretari comunali e provinciali, siglato in data 17/12/2020 nulla dispone, difatti, sono rimaste in vigore le disposizioni contrattuali contenuti negli artt. 34 del CCNL del 23/12/1999 ed 51 del CCNL del 16/05/2001, che si limitano a subordinare l'attribuzione del buono pasto alla condizione che, secondo le regolamentazioni adottate dai singoli enti, per ogni giornata lavorativa si presti servizio anche nelle ore pomeridiane.

In particolare all'art. 51 del CCNL 16/05/2001, si prevede che "Il segretario ha titolo, secondo le direttive adottate dai singoli enti per il restante personale, ad un buono pasto per ogni giornata in cui prestino servizio anche nelle ore pomeridiane", ragione per cui si ritiene che al Segretario spetti il buono pasto secondo la disciplina disposta dall'Ente per il restante personale.

7 - orario di lavoro e sistemi automatizzati- parere AFL67

Domanda

L'orario di lavoro dei segretari comunali deve essere rilevato con sistemi automatizzati?

Risposta

Con riferimento al tema dell'orario di lavoro, si evidenzia che la norma contrattuale introdotta dall'art. 13 del CCNL dell'area Funzioni Locali del 17/12/2020, rivolto anche ai Segretari comunali e provinciali, ha previsto espressamente che tutti i dirigenti dell'Area delle Funzioni Locali ed i segretari comunali e provinciali siano tenuti ad assicurare la propria presenza giornaliera in servizio al fine di adeguare la prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto.

La citata clausola, nel sottolineare l'aspetto della presenza giornaliera in servizio, è intervenuta a precisare ulteriormente le pregresse disposizioni contrattuali previste in materia di orario di lavoro (art. 16 del CCNL 16/04/1996 per i dirigenti, art. 19 del CCNL del 16/05/2001 per i segretari) che si basano sul principio di auto responsabilizzazione quanto ad una certa autonomia nella fissazione, da parte dei dirigenti o dei segretari, del proprio orario di lavoro in base agli obiettivi ed ai compiti affidati.

La circostanza che non sia previsto un orario minimo giornaliero, non esclude che per il personale in questione la presenza sia rilevata "con sistemi automatizzati", come per il restante personale, principio tra l'altro introdotto già nel 1994 con la Legge n. 724.

8 - componente RSU e preventivo N.O. e mobilità volontaria- parere CQRS186a

Domanda

Un dipendente eletto componente RSU in una sede di assegnazione temporanea che deve rientrare nel proprio Ufficio di appartenenza (ad esempio a seguito dello scadere di una mobilità temporanea o per intervenuta insussistenza dei requisiti che ne hanno determinato l'accoglimento o per lo scadere del beneficio richiesto) necessita del preventivo nulla osta da parte della RSU (art. 20, comma 4, CCNQ 4 dicembre 2017)?

Risposta

L'art. 7, comma 4, del ACQ 12 aprile 2022 consente ai dipendenti che si trovano in posizione di comando, fuori ruolo o qualsiasi altra forma di assegnazione temporanea presso altre amministrazioni (o presso un'altra sede o struttura periferica) di esercitare l'elettorato passivo anche presso l'amministrazione/sede di assegnazione, a condizione che la durata del comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea sia almeno pari a quella prevista per godere del diritto all'elettorato passivo nel caso di rapporto di lavoro tempo determinato di cui ai commi 2 e 3.

La norma in esame chiarisce che "al termine del periodo di comando, fuori ruolo o altra forma di assegnazione temporanea il lavoratore rientra nell'amministrazione/sede di provenienza e decade dalla carica di componente RSU". Conseguentemente, trattandosi di un'ipotesi di decadenza, non sussiste alcuna necessità del nulla osta da parte della RSU.

9 - monte ore permessi sindacali e riunione di Contrattazione- parere CQRS187

Domanda

Può essere utilizzato il monte ore permessi sindacali delle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto per partecipare alle riunioni di contrattazione integrativa, che si svolgono in orario di lavoro, relative al personale appartenente all'area dirigenziale?

Risposta

Le organizzazioni sindacali firmatarie di contratto sono abilitate a partecipare alla contrattazione integrativa a livello di amministrazione provvedendo ad accreditare formalmente i propri delegati (cfr. art.3 comma 1, lett. c) del CCNQ 4.12.2017).

Il generale principio di rappresentanza consente che gli stessi possano essere liberamente individuati e quindi nulla vieta che possano essere scelti anche fra il personale non dirigenziale per partecipare alla contrattazione integrativa relativa al personale dirigente e viceversa, purché formalmente accreditati dalla organizzazione avente titolo. In tal caso, in occasione di riunioni svolte durante l'orario di lavoro cui partecipi detto personale, lo stesso avrà diritto a fruire dei permessi sindacali di cui all'art. 28 CCNQ 4.12.2017 (Ripartizione dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato nei comparti di contrattazione) qualora spettanti a seguito della ripartizione del relativo monte ore.

In particolare, se il lavoratore accreditato è un dipendente del comparto, dovrà attingere dal contingente riconosciuto alla propria organizzazione sindacale nel comparto, indipendentemente dal fatto che il negoziato cui partecipa attenga al personale del comparto o dell'area dirigenziale.

10 - ripartizione monte ore e comunicazione -parere CQRS188

Domanda

In sede di ripartizione annuale del monte ore dei permessi per l'espletamento del mandato, l'amministrazione è tenuta a comunicare a ciascuna organizzazione sindacale avente titolo solo il numero delle ore spettanti o anche tutti i dati che sono stati utilizzati per il calcolo dello stesso?

Risposta

Il CCNQ del 4 dicembre 2017 si limita a regolare le modalità di calcolo del contingente generale e i criteri di ripartizione del monte ore dei permessi sindacali, senza disciplinare in dettaglio gli aspetti inerenti alla comunicazione del dato al sindacato.

L'amministrazione, pertanto, effettuato ad inizio anno il calcolo e la ripartizione, informa le organizzazioni sindacali aventi titolo ad ognuna comunicando, di norma, solo il proprio contingente a disposizione.

Tuttavia, nell'ipotesi in cui una organizzazione sindacale ravvisi la necessità di conoscere anche i dati generali che hanno portato alla determinazione di quel contingente, questa Agenzia è dell'opinione che, nel rispetto dei principi di affidabilità e buona fede, nulla osta all'accesso ai calcoli del monte ore e della sua ripartizione ai soggetti aventi titolo.

Peraltro, i voti riportati dalle OO.SS. nelle elezioni RSU sono già pubblici atteso che vengono affissi all'albo dell'amministrazione, mentre per le deleghe afferenti a ciascun sindacato, si ritiene che anche queste possano essere rese note se fornite in forma aggregata e qualora non si versi nell'ipotesi in cui i numeri siano così limitati da consentire la riconducibilità della delega al singolo lavoratore.

11- ricovero ospedaliero e periodo di comporto -parere AFC34

Domanda

I giorni di ricovero ospedaliero (non riconducibili a terapie salvavita) rientrano nel computo delle assenze per malattia ai fini del raggiungimento del periodo di comporto? Quale trattamento economico si applica in questi casi?

Risposta

L'istituto della malattia è disciplinato dall'art. 19 del CCNL Area Funzioni Centrali del 9/03/2020 (art. 48 ccnl F.L.).

In tale articolo i giorni di ricovero ospedaliero -diversamente da quanto stabilito per le terapie salvavita - rientrano nel conteggio delle assenze per malattia ai fini del computo del relativo periodo di comporto mentre sono oggetto di una specifica disciplina, di maggior favore, sotto il profilo della retribuzione da corrispondere.

Sul punto, infatti, si ricorda che ai sensi del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, per ogni singola giornata di malattia, nei primi 10 giorni di assenza, al dipendente è corrisposto il solo trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento e di ogni altro trattamento accessorio.

Sono fatte salve le norme di miglior favore già previste dalla contrattazione collettiva.

Tra queste ultime rientrano le ipotesi di assenza per infortunio sul lavoro, causa di servizio, ricovero ospedaliero e eventuale periodo di convalescenza post ricovero, day hospital e assenze dovute a patologie gravi che richiedono l'effettuazione di terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti.

Pertanto, per le assenze dovute alle suddette ipotesi non si applicano le decurtazioni previste dalla suindicata norma legislativa (cfr. art. 19, comma 10, lettera f)).

Conseguentemente, al dirigente assente per ricovero ospedaliero spetterà - a seconda del periodo considerato - il trattamento economico indicato dal comma 10 dell'articolo in parola alle lettere a), b), c), d) ed e).

12 - permessi per motivi personali e lavoratore a tempo parziale- parere CFC123c

Domanda

Come vanno riproporzionati i permessi retribuiti per motivi personali nel caso di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale (ad es., 30h settimanali su 5 gg lavorativi)?

Risposta

Il contratto di lavoro a part-time di tipo orizzontale è quel particolare contratto in cui non vi è riduzione del nu-

mero di giornate ma solo della durata delle stesse.

La diversa durata della prestazione comporta la necessità di riproporzionare alcuni istituti, sulla base dei seguenti criteri generali:

1. gli istituti computati in giorni (ferie, festività sopresse, ecc...) non vengono riproporzionati in quanto il numero di giorni lavorati dal lavoratore a tempo parziale orizzontale è uguale a quello del personale a tempo pieno;
2. con riguardo, invece, agli istituti che vengono concessi in ore, come i permessi retribuiti per motivi personali, deve applicarsi il criterio di riproporzionamento rapportando le ore settimanali del lavoratore in part time orizzontale con quelle del lavoratore a tempo pieno (nell'esempio, 30/36).

Con riguardo al punto 2, si ricorda che i permessi per particolari motivi personali e familiari si caratterizzano per la particolarità che, laddove fruiti per l'intera giornata lavorativa, l'incidenza sul monte ore viene determinata convenzionalmente in 6 ore, indipendentemente dal profilo orario del lavoratore a tempo pieno.

Pertanto, per coerenza ed al fine di assicurare trattamenti uniformi tra il personale in part-time ed il personale a tempo pieno, lo stesso criterio di riproporzionamento di cui al precedente punto 2 deve essere applicato anche al parametro di equiparazione convenzionale ore/giorni (6 ore uguale 1 giorno).

Quindi, nell'esempio in esame, da un lato, vanno riproporzionate le ore complessive (che saranno 15 ore all'anno) e, dall'altro, va riproporzionato il parametro di equivalenza giorni/ore, computando convenzionalmente dal monte ore complessivo 5 ore nell'ipotesi di fruizione cumulativa dei permessi per l'intera giornata.

13 - progressioni economiche- parere CFL221

Domanda

I nuovi differenziali stipendiali di cui all'art. 78, comma 3, concorrono alla quantificazione delle tariffe orarie per la remunerazione dello straordinario e dell'indennità di turno?

Risposta

La quantificazione delle tariffe orarie per la remunerazione dell'accessorio trova le sue regole nelle stesse disposizioni contrattuali.

Ad esempio, per l'istituto dello straordinario, all'art. 32, comma 4, del CCNL 16.11.2022, viene fatto esplicito rinvio all'art. 74 comma 2 lett. b) (nozione di retribuzione base mensile) ove si richiamano esplicitamente anche i differenziali stipendiali.

14 - Nuovo fondo risorse decentrate – parere CFL223

Domanda

Il computo delle risorse nel Fondo prima a carico del bilancio ai sensi dell'art. 79 CCNL 2019/2021 comma 1-bis deve sempre essere proporzionato alle percentuali di part time o lo deve essere solo nel caso in cui il tempo parziale sia genetico (non per trasformazione da rapporto a tempo pieno)?

Risposta

Si ritiene che nel caso di specie il proporzionamento delle risorse debba intervenire solo in caso di part time genetico, posta la facoltà di rientro a tempo pieno del personale acceduto al tempo parziale per trasformazione dal tempo pieno.

15 - permessi per riunioni organismi in video-conferenza- parere CQRS185

Domanda

I permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari di cui all'art. 13 del CCNQ del 4 dicembre 2017 possono essere fruiti dal dirigente sindacale avente titolo anche quando le suddette riunioni si svolgono in modalità video-conferenza?

Risposta

Tenuto conto che anche per i permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari vale il principio generale di cui all'art. 10, comma 7 del CCNQ 4/12/2017 secondo il quale la verifica dell'effettiva utilizzazione dei permessi sindacali da parte del dirigente sindacale rientra nella responsabilità dell'organizzazione sindacale di appartenenza dello stesso, non si ravvisano motivi ostativi a che il dirigente sindacale avente titolo a fruire dei permessi ex art. 13 del CCNQ 4/12/2017 possa utilizzarli anche per partecipare alla riunione in modalità a distanza.

ARAN

16 - Nuova disciplina delle posizioni organizzative- parere CFL 227

Domanda

La disciplina contenuta all'art. 23, comma 5, del CCNL del 16 novembre 2022, relativa alla maggiorazione della retribuzione di posizione per il personale con incarico di EQ, è applicabile anche nel caso in cui il personale sia utilizzato da altro Ente per un periodo a tempo determinato ma a tempo pieno?

Risposta

Uno dei presupposti per l'applicazione della disciplina contrattuale prevista dall'articolo 23 del CCNL del 16 novembre 2022, come indicato nella stessa rubrica dell'articolo, è quello che debba trattarsi di "personale utilizzato a tempo parziale".

Pertanto, la specifica norma contenuta al comma 5 ultimo alinea, sulla possibilità di maggiorare la retribuzione di posizione di un incaricato di EQ fino al 30%, anche in eccedenza al limite complessivo, non è applicabile se il dipendente interessato viene utilizzato da un altro Ente a tempo pieno.

Come e quando intervengono i servizi sociali?

Lo Stato italiano interviene ogni volta che ci sono persone in difficoltà che, a causa di condizioni fisiche (malattie, ecc.), economiche, sociali o lavorative, vivono in una condizione di degrado.

I servizi sociali sono presenti su tutto il territorio, in ogni Comune italiano.

Chiunque può contattarli, ogni volta che si assiste o si ha semplicemente notizia di situazioni particolarmente complicate, che mettono a repentaglio i diritti fondamentali e la dignità stessa di una persona.

Per “servizi sociali” si intende l’attività volta a garantire un sostegno alle persone che si trovano in condizioni di difficoltà.

Quando intervengono i servizi sociali?

I servizi sociali intervengono ogni volta che i diritti fondamentali di una persona sono messi a rischio a causa di alcune circostanze, come ad esempio la perdita del posto di lavoro, la separazione o il divorzio, i dissidi familiari, ecc.

Per diritti fondamentali si intendono quelli a cui nessuno può mai rinunciare e di cui non si può essere privati in nessuna situazione, come ad esempio la dignità, l’integrità fisica o l’assistenza genitoriale (quando si è minorenni).

I servizi sociali intervengono, ad esempio: nei casi di separazione, a sostegno del coniuge o del convivente che è stato abbandonato in condizioni di difficoltà economica e/o psicologica oppure del minore che si trovi nella stessa situazione; in difesa dei minorenni che subiscono maltrattamenti in famiglia; per supportare anziani e disabili, eventualmente dandone notizia anche all’autorità giudiziaria per l’eventuale nomina di un amministratore di sostegno.

Insomma: i servizi sociali intervengono ogni volta che i diritti imprescindibili di una persona siano a rischio.

Chiunque può allertare i servizi sociali, anche una persona totalmente estranea alla situazione da segnalare.

In pratica, chi si accorge che c’è un minore o una persona disabile abbandonata a sé stessa, oppure

che una donna è vittima di violenza da parte del marito, o ancora semplicemente che c’è un uomo che vive in condizioni di profondo disagio perché molto povero, può contattare i servizi sociali rivolgendosi direttamente al proprio Comune di appartenenza.

La segnalazione può essere anche anonima. In questo caso, però, perché sia credibile, è bene essere il più circostanziati possibile.

Una volta allertati, i servizi sociali intervengono con i propri operatori qualificati.

I servizi sociali, stabilita la prestazione che occorre fornire, si attivano per far fronte alla situazione d’emergenza con i mezzi che la legge mette a disposizione.

Ad esempio, se si tratta di persona gravemente indigente, gli assistenti sociali provvederanno a fare richiesta dei sussidi economici di cui può beneficiare il soggetto non abbiente.

Se dovesse esserci bisogno di un collocamento presso una casa di cura oppure una comunità familiare, i servizi sociali prenderanno contatti con tali strutture. Lo stesso dicasi nel caso di necessità di ricovero in ospedale.

I servizi sociali possono inoltre collaborare con l’autorità giudiziaria ogni volta che se ne ravvisi la necessità, ad esempio quando occorre fare istanza per ottenere la nomina di un amministratore di sostegno o di un tutore, oppure quando si ravvisano ipotesi di reato: si pensi alla donna maltrattata, all’anziano truffato, al minore abbandonato o costretto alla prostituzione, ecc.

Insomma: gli operatori dei servizi sociali attuano tutte le garanzie previste dalla legge per la tutela dei soggetti deboli.

Se i servizi sociali dovessero ravvisare ipotesi di reato, potrebbero comunque farne denuncia alle autorità competenti.

Ad esempio, se la donna vittima di maltrattamenti, per timore di ripercussioni da parte del compagno, non apre agli assistenti sociali, questi potrebbero comunque segnalare la situazione alla Procura della Repubblica.

Grande partecipazione e confronto all'Assemblea Uil-Fpl di Terni 30 agosto 2023

Uno stimolante dibattito che ha fatto emergere l'entusiasmo e la volontà di lavorare coesi per le tante sfide che attendono la Uil e la Uil-Fpl Umbria fin dai prossimi giorni: un'assemblea molto partecipata a Terni, che ha visto protagonisti tante lavoratrici e lavoratori iscritte alla Uil-Fpl.

Alla presenza di Domenico Proietti, Segretario Generale Uil-Fpl, Rita Longobardi, Segretario Organizzativo nazionale Uil-Fpl, Marco Cotone, Segretario Generale Uil-Fpl Umbria e Jacky Mariucci, Commissario straordinario Uil-Fpl Terni ha portato i suoi saluti all'Assemblea, Maurizio Molinari, Segretario Generale Uil Umbria, che afferma "una ripartenza solida per guardare al futuro.

La Uil e la Uil-Fpl Umbria lavoreranno insieme per continuare a garantire maggiori tutele, servizi qualificati e giuste rivendicazioni per tutte le lavoratrici e i lavoratori della Sanità, delle Autonomie Locali e del Terzo Settore.

Una nuova sede centrale ristrutturata per Terni ove sono stati accorpate tutti i principali servizi della Uil e delle categorie: un investimento importante per garantire assistenza e sostegno a tutti i lavoratori e i cittadini ternani e umbri, in crescente difficoltà".

"Sede ristrutturata e sfide future, così riparte la Uil e la Uil-Fpl di Terni." Così ha aperto il suo intervento Domenico Proietti, Segretario Generale della Uil-Fpl.

"Lavoreremo, senza sosta, per l'eliminazione del precariato nei rapporti di lavoro pubblici, per riconfermare il

taglio del cuneo fiscale, aumentare il FSN per evitare a breve il collasso dei servizi sanitari in molte Regioni e il progressivo smantellamento del settore pubblico a vantaggio di un inaccettabile scivolamento verso il privato. Massima attenzione al rinnovo contrattuale per i dipendenti pubblici, scaduto il 31 dicembre 2021, ormai quindi da più di due anni, ma che si annuncia difficile in relazione ad una Manovra di bilancio che non prevede alcuna risorsa per la valorizzazione delle competenze, delle professionalità e dell'impegno quotidiano di milioni di lavoratori pubblici.

Così come abbiamo già annunciato scioperi, manifestazioni e sit-in verso tutti le controparti datoriali private che non rinnovano i contratti da anni, alcuni vergognosamente da oltre un decennio.

Ci aspetta un autunno caldo su più fronti, dall'avvio della discussione per un serio riordino delle Autonomie Locali, alla partecipazione delle OO.SS. al tavolo ministeriale per la discussione sulla riforma dell'obsoleta legge quadro 65/86 sulla polizia locale, fortemente richiesta a gran voce da anni dalla Uil-Fpl, fino alla necessità di arrivare ad un contratto unico per il Terzo Settore.

Se non ci verranno date risposte adeguate rispetto alle lecite aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, non esiteremo a scendere in piazza con una mobilitazione generale".

Effetti del mancato superamento del periodo di prova

Il mancato superamento del periodo di prova non è equiparabile alla dispensa dal servizio per insufficiente rendimento e, pertanto, non costituisce causa ostativa alla partecipazione ai pubblici concorsi.

Si è così pronunciata la Corte di cassazione, sezione Lavoro, con la sentenza n. 22466/2023 precisando, quindi, che esso non rientra nelle casistiche contemplate dall'articolo 2, comma 3, del Dpr 487/1994 che sancisce i casi di impossibilità di accesso ai pubblici impieghi.

Il mancato superamento del periodo di prova, quindi, esaurisce i suoi effetti nel recesso del datore di lavoro dal rapporto contrattuale cui accede.

Nuovi e crescenti carichi di lavoro per il personale dei CPI e dei Servizi Sociali dei Comuni alla luce delle novità introdotte dal Decreto Lavoro

Dichiarazioni di Rita Longobardi – Segretario Nazionale Uil Fpl

Ancora una volta, si affrontano i temi del lavoro con decretazione d'urgenza. Occorrono interventi strutturali all'interno di una visione lungimirante e operativa di cui il Decreto-legge n°48/2023, così detto Decreto Lavoro, ha completamente disatteso.

Il Governo ha abrogato il Reddito di Cittadinanza, introducendo misure aggiuntive e complementari con interventi di “inserimento sociale”, “formazione” e “politiche attive per il lavoro”.

I beneficiari di questo pacchetto di misure dovranno iscriversi a una nuova piattaforma digitale, SIISL, che ha lo scopo di armonizzare le azioni delle istituzioni coinvolte nei processi di erogazione degli strumenti a sostegno del reddito e favorire l'interoperabilità delle banche dati, mettendo a sistema tutte le informazioni legate ai centri per l'impiego, le agenzie per il lavoro, l'Inps, gli enti di formazione e le aziende stesse.

La procedura e l'attivazione della SIISL deve essere predisposta con un Decreto ad hoc, che a poco più di un mese dalla sua operabilità, non è stato ancora emanato né è stata fatta formazione specifica per l'utilizzo della nuova piattaforma alle lavoratrici e ai lavoratori dei centri per l'impiego, che non sono messi nelle condizioni di erogare risposte e servizi adeguati.

Il Decreto Lavoro ha aumentato il carico di lavoro e responsabilità per tutti i dipendenti dei centri per l'impiego, senza avviare fin da subito un piano di assunzioni straordinario che possa garantire il soddisfacimento della richiesta crescente di servizi da parte dei cittadini. Ammodernare i servizi vuol dire investire nel capitale umano: dove sono le nuove assunzioni che trovano copertura con i fondi stanziati per il PNRR?

Invece che rafforzare le competenze dei Centri per l'impiego, si ricorre sempre di più ai soggetti accreditati privati per l'erogazione dei servizi al lavoro, sminuendo il ruolo fondamentale dei servizi pubblici territoriali.

Enti e agenzie devono essere utilizzate dove hanno maggiore esperienza, come l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e non su altre attività su cui non hanno competenza o addirittura in potenziale conflitto d'interesse, so-

prattutto nelle fasi consequenziali a quella di supporto al reddito, essendosi tutti dotati di società di formazione e di orientamento al lavoro.

Il rischio di autoreferenzialità è molto alto.

Il processo di privatizzazione in atto rispecchia la volontà del Governo di indebolire i servizi pubblici essenziali e il mancato investimento sulla valorizzazione del personale dipendente non solo contribuisce a svilire l'operato quotidiano delle lavoratrici e dei lavoratori pubblici, ma mina l'efficienza e la qualità dei servizi stessi, a danno dei cittadini più fragili e, in questo modo, ancora più svantaggiati.

La storia dei Centri per l'impiego L'ente preposto al monitoraggio del personale dei Centri per l'impiego è stato l'Anpal, operativo dal 2017 fino al D.l. n.75/2023, sostituito da Sviluppo lavoro Italia, ex Anpal servizi.

Di conseguenza sono disponibili i dati fino al 31/12/2016, mentre non esistono fonti ufficiali che inquadrano i dipendenti afferenti ai precedenti Uffici di Collocamento nonché ai Centri per l'impiego prima della riforma del Jobs Act.

Negli ultimi 10 anni, sia per una mancanza di investimenti nei Cpi, sia per il blocco del turnover nella pubblica amministrazione, sia per gli inevitabili pensionamenti avvenuti negli anni, il numero di dipendenti è decresciuto costantemente fino al 2019.

Nel 2019, a seguito dell'istituzione del Reddito di cittadinanza e al rilancio dei Cpi con Il Piano straordinario di potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro, predisposto dal Decreto ministeriale 28 giugno 2019, n. 74, in attuazione dell'articolo 12, comma 3, del d.l. 4/2019, convertito con modificazioni, dalla l. 26/2019, sono state previste 11600 nuove assunzioni, di cui 7000 nel biennio 2019-20 e 4600 nel 2021, corrispondenti a risorse stanziati alle regioni le quali hanno tutte approvato i reciproci piani di assunzione.

Tuttavia, come riscontrato nel complesso, sulla base dell'informativa fornita dal Sottosegretario Durigon il 22 marzo 2023 ad un'interrogazione parlamentare dei M5S, sono stati assunti solo 4327 lavoratori, circa 1 su

3 rispetto alle previsioni, con alcune regioni molto vicine a soddisfare il target di assunzioni e altre meno virtuose. Si consideri che in base a stime del 2015 l'Italia spendeva in quell'anno 750 milioni per i servizi pubblici all'impiego contro i 5,5 miliardi della Francia e gli 11 miliardi della Germania, corrispondenti a circa 45mila dipendenti in Francia, 140mila in Germania contro i 9 mila in Italia nel 2015.

Quanti sono i dipendenti pubblici nei CPI

Il report Servizi per l'impiego. Rapporto di monitoraggio 2020 dell'Anpal (pubblicato nel 2021) riporta un numero di dipendenti dei Servizi per l'impiego pubblici pari a 7772 lavoratori al 31 dicembre 2019, in decrescita rispetto ai 7934 del 2016. Anpal Al 31/12/2016

Al 31/12/2019 Dipendenti pubblici 7934.

Il report della Corte dei Conti Funzionamento dei centri per l'impiego nell'ottica dello sviluppo del mercato del lavoro del 2021 fornisce cifre di poco diverse.

Corte dei conti 2017 2018 2019 2020 Dipendenti pubblici 8162 8876 10885 8902 Di cui navigator 2015 1985

Quanti andranno in pensione. Dei dipendenti accertati alla fine del 2019 dall'Anpal, il 55,3% è di età superiore ai 55 anni, pari ad almeno 4275 lavoratori che si stima andranno in pensione entro i prossimi 10 anni.

La stima del fabbisogno parte quindi come minimo dall'assunzione di 4275 dipendenti per pareggiare quantomeno l'organico.

Qual è il fabbisogno? Si consideri l'ultimo dato disponibile della Corte dei Conti del 2020, pari a 8905 dipendenti. Si sottragga il numero dei navigator, pari a 1985, ai quali non è stato rinnovato il contratto, per un risultato di 6920. Con una certa approssimazione si aggiungano ora i 4327 assunti come dall'informativa del 22 marzo 2023, arrivando quindi (al netto dei pensionamenti avvenuti negli ultimi 3 anni) a 11247 lavoratori, una stima sicuramente al rialzo.

A questi si aggiungano i 7273 lavoratori ancora da assumere come predisposto dal Piano straordinario per i Cpi, arrivando quindi a 18520 dipendenti.

In sintesi: al netto dei pensionamenti, oggi fotografiamo nei Cpi 11247 lavoratrici e lavoratori. Considerato che al 2020 il 27,7% erano di età superiore a 60 anni (circa 2000 lavoratori), si può ipotizzare che almeno la metà di costoro, cioè 1000, è andata in pensione.

Non sono disponibili dati esatti in merito alle cessazioni. È possibile pertanto definire, per la funzionalità dei servizi, la necessità di un incremento di personale di circa 8300 risorse.

Quanto definito è una proiezione approssimativa dettata da un calcolo prettamente numerico basato sulla fotografia esistente fornita dalle informazioni disponibili.

Licenziamento disciplinare senza preavviso dipendente condannato per lesioni gravissime e calunnia, con pena accessoria interdizione

Quesito

Un dipendente è stato condannato definitivamente ad anni 4 e mesi 6 di reclusione per lesioni gravissime a collega sul posto di lavoro e calunnia e pena accessoria interdizione temporanea per anni 5.

Si chiede di conoscere:

1. obbligo del licenziamento senza preavviso? o è possibile altro esito? (i fatti penali risalgono al 2014)
2. durante l'interdizione (ora è in carcere) nelle more del procedimento disciplinare, spetta il 50% del trattamento economico?

Risposta

Ferma restando la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ai sensi dell'art. 72, comma 9, CCNL funzioni locali 16.11.2022, "la sanzione disciplinare del licenziamento si applica [...] senza preavviso per: [...] b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dare luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 61 del CCNL del 21.05.2018, fatto salvo quanto previsto dall'art. 62 del CCNL del 21.05.2018;" ovvero "c) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;".

La fattispecie in esame, pertanto, rientra a pieno titolo tra i casi in cui il licenziamento disciplinare si dispone senza preavviso.

Per quanto riguarda il trattamento economico, l'art. 28, comma 3, del cod. penale dispone che l'interdizione temporanea dai pubblici uffici "priva il condannato della capacità di acquistare o di esercitare o di godere, durante l'interdizione, i predetti diritti, uffici, servizi, qualità, gradi, titoli e onorificenze".

I "predetti diritti", cui fa riferimento il comma 3 dell'art. 28 cod. penale, sono elencati nel comma 2 e, tra questi, il n. 5 richiama espressamente il diritto alla percezione "degli stipendi, delle pensioni e degli assegni che siano a carico dello Stato o di un altro ente pubblico". È utile ricordare che il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà (art. 61, comma 1, CCNL funzioni locali 21.05.2018). L'art. 61, inoltre, chiarisce al comma 7, che al dipendente sospeso spetta un'indennità pari al 50% della retribuzione, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

Gli incentivi per il personale degli uffici tecnici

È l'articolo 45 del nuovo Codice dei contratti pubblici a disciplinare gli incentivi che le stazioni appaltanti possono attribuire ai propri dipendenti, per compensare le complesse attività connesse alla realizzazione delle procedure di appalto.

Le attività incentivabili sono elencate nell'allegato I.10: -programmazione della spesa per investimenti; -responsabile unico del progetto; - collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto (responsabili e addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento); - redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali; - redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica; - redazione del progetto esecutivo; - coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione; - verifica del progetto ai fini della sua validazione; - predisposizione dei documenti di gara; - direzione dei lavori; - ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere); - coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione; - direzione dell'esecuzione; - collaboratori del direttore dell'esecuzione- coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione; - collaudo tecnico-amministrativo; - regolare esecuzione; - verifica di conformità; - collaudo statico (ove necessario).

In sede di prima applicazione del codice, l'allegato I.10 è abrogato a decorrere dalla data di entrata in vigore di un corrispondente regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, che lo sostituisce integralmente anche in qualità di allegato al codice.

Gli oneri relativi alle attività tecniche indicate sopra sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti.

Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate sopra e per le finalità indicate al comma 5 dell'articolo 45, a valere sugli stanziamenti previsti in bilancio, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento.

Per quanto riguarda gli appalti di servizi e forniture, la possibilità di destinare agli incentivi il 2% dell'importo dei lavori è condizionata al caso in cui sia nominato il di-

rettore dell'esecuzione come soggetto diverso dal RUP. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti.

L'80 per cento delle risorse stanziato, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate viste sopra, nonché tra i loro collaboratori.

Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione.

I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti.

L'incentivo, quando spettante:

1. è corrisposto dal dirigente, dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione;
2. sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente.

Dunque, il RUP deve proporre al soggetto competente ad erogare l'incentivo il provvedimento da adottare.

È, infatti, il RUP, quale responsabile complessivo, a poter attestare chi ha materialmente prestato le attività e in che misura, definendo, quindi, il quadro delle spettanze.

Laddove gli enti non ritenessero di regolare i rapporti tra RUP e soggetto titolare di erogare materialmente l'incentivo mediante una proposta, ma indicando al dirigente o responsabile di servizio di "sentire" preventivamente il RUP, quest'ultimo comunque dovrebbe esprimere per iscritto le valutazioni tecniche preliminari per la liquidazione, con un elaborato tecnico.

Quindi, in ogni caso il RUP deve esprimersi in forma scritta, per le specifiche dei compensi da attribuire.

Gli incentivi non possono essere attribuiti senza limiti. Per questo, l'articolo 45 dispone che l'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo per-

cepito dal dipendente.

La parte di incentivo eventualmente eccedente tali limiti individuali e, quindi, non corrisposta, incrementa le risorse di cui all'articolo 45, comma 5.

Allo scopo di estendere l'utilizzo degli strumenti digitali nella gestione degli appalti, alle amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto il limite degli incentivi è aumentato del 15 per cento.

Va ad incrementare le risorse di cui al comma 5 dell'articolo 45 la parte di incentivo che corrisponde a prestazioni non svolte dai dipendenti, perché affidate a personale esterno all'amministrazione medesima oppure perché prive dell'attestazione del dirigente.

Gli incentivi non possono essere assegnati (con l'eccezione di norme speciali che riguardano gli appalti specificamente connessi al PNRR) al personale con qualifica dirigenziale.

Il comma 5 dell'articolo 45 prevede che il 20 per cento delle risorse destinate agli incentivi - escluse quelle che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata - incrementato delle quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del dirigente, oppure non corrisposto per le ragioni di cui al comma 4, secondo periodo, è destinato ai seguenti fini (elencati nei commi 6 e 7):

1. la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
 2. l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
 3. l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.
1. per attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
 2. per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
 3. per la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

Qualora le amministrazioni e gli enti costituiscano o si avvalgano di una centrale di committenza, ai sensi del comma 8 dell'articolo 45 possono destinare, anche su richiesta della centrale di committenza, le risorse finanziarie per l'incentivazione o parte di esse ai loro dipendenti di tale centrale in relazione alle funzioni tecniche svolte.

Le somme così destinate non possono comunque eccedere il 25 per cento dell'incentivo.

Limite 2016, la prima istituzione delle posizioni organizzative lo incrementa ma solo se aumenta il personale

L'ente che istituisca per la prima volta le posizioni organizzative (oggi elevate qualificazioni, secondo il Ccnl 16/11/2022) può adeguare il limite 2016, ma solo alle condizioni previste dalle norme vigenti in caso di incremento del personale in servizio rispetto al 2018. Questa la conferma che può ricavarsi dalla deliberazione della Corte dei conti Campania, n. 239/2023.

Il caso è quello di un Comune che ha, in passato, affidato la responsabilità dei servizi all'organo politico, avvalendosi della deroga - limitata agli enti di minori dimensioni demografiche.

Volendo fare ricorso a una diversa modalità organizzativa, mediante l'assegnazione di quegli incarichi a propri dipendenti, l'ente chiede alla Corte Campania se possa applicarsi per analogia, al caso di specie, quanto previsto dall'articolo 57 del contratto dei dirigenti delle Funzioni Locali.

Esso dispone che «Gli enti di nuova istituzione o che istituiscano per la prima volta la qualifica dirigenziale valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l'entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge». Lo spunto del quesito consente ai giudici di richiamare alcune pregresse pronunce sul tema.

Il concetto che viene ripreso è quello per il quale vige oggi l'articolo 33, comma 2, del Dl 34/2019, recante le disposizioni d'interesse per i Comuni nella determinazione dei propri spazi assunzionali.

L'ultimo periodo di quella norma prevede la possibilità, in caso di aumento del personale a tempo indeterminato in servizio nell'anno corrente rispetto a quello registrato al 31/12/2018, di adeguare proporzionalmente il limite 2016.

Ciò, ricorrendo al calcolo della quota media pro capite di trattamento accessorio corrisposta al personale, incluso quello titolare di posizioni organizzative, nel 2018 stesso. Un'operazione che, evidentemente, può consentire anche l'incremento delle risorse destinate alla posizioni organizzative/elevate qualificazioni.

Se ne ricava che la risposta al dubbio del Comune potrebbe essere positiva, ma solo in presenza di un aumento dotazionale come quello previsto dalla norma.

ART. 47: CONGEDI PER LA FORMAZIONE

- Ai lavoratori, con anzianità di servizio di **almeno 5 anni presso la stessa amministrazione**, possono essere concessi, con specifica domanda contenente l'indicazione dell'attività formativa da svolgere, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 20% del personale delle diverse aree in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.

L'Ente può non concedere tali congedi se:

- il periodo previsto di assenza supera la durata di 11 mesi consecutivi;
- non sia oggettivamente possibile assicurare la regolarità e la funzionalità dei servizi.

ART. 48: ASSENZE PER MALATTIA

- Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di **18 mesi**, negli ultimi 3 anni.
- a) **Intera** retribuzione per i primi 9 mesi;
- b) **90%** della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza; **50%** della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto.

LA MALATTIA DOVUTA AL COVID-19 È EQUIPARATA AL RICOVERO OSPEDALIERO, NON RIENTRA NEL TOTALE DEL COMPORIO AI SENSI DELL'ART. 67 DL 31/3/2020.

ART. 49: INFORTUNI SUL LAVORO, MALATTIE PROFESSIONALI E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

- In caso di **assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale**, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica, certificata dall'Ente preposto e non oltre il periodo di conservazione del posto di 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi.
- Per il **personale della polizia locale**, trova comunque applicazione la speciale disciplina dell'art. 7, comma 2-ter della L. n. 48/2017.

ART. 50: ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA

- In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, **sono esclusi dal computo delle assenze per malattia**, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie.

ART. 51: ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

- **Aspettativa** per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa di studio
- **Aspettativa** per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278.

ART. 52: NORME COMUNI SULLE ASPETTATIVE

- Il dipendente, rientrato in servizio, **non può usufruire continuativamente di 2 periodi di aspettativa**, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrono almeno quattro mesi di servizio attivo.



A cura della Ragioniera Merisanda e del Coordinamento Per Opportunità

CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/21 PERMESSI

Gent.le Iscritta/o, dandoti il benvenuto/o nella Nostra Organizzazione Sindacale ti riportiamo un breve promemoria di tutti i PERMESSI previsti dal CCNL 2019 - 2021.



Via San Crescentiano, 25, 00199 Roma
www.ulfpl.it
info@ulfpl.it

TERZO MILLENNIO

PERMESSI PRE E POST PARTUM

Maternità obbligatoria:

- **2 mesi** prima della data del presunto parto
- **3 mesi** dopo la data del parto
- **5 mesi** post parto (solo in caso di attestazione medico specialista a tutela del feto e del nascituro)

Paternità obbligatoria, 10 giorni:

- **2 mesi** prima della data del presunto parto
- **5 mesi** dopo la data del parto

Congedo parentale, 9 mesi (FINO AI 12 ANNI DEL FIGLIO):

- **3 mesi** spettanti alla madre
- **3 mesi** spettanti al padre
- **3 mesi** ripartiti tra madre e padre

Di questi 9 mesi, 6 sono retribuiti:

- **1 mese** al 100%
- **5 mesi** al 50%

Genitore Unico

- Genitore unico ha diritto a 9 mesi indennizzabile
- Il genitore unico può fruire di ulteriori 2 mesi non indennizzabili

PERMESSI L. 104 - CONGEDO

- Il lavoratore che assiste un familiare con disabilità o disabile ai sensi dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, ha la possibilità di fruire dei **tre giorni** di permesso mensili o **ad ore**, per un totale di **18 ore mensili**.
- Il lavoratore che assiste un familiare disabile grave, ha diritto a **due anni** di congedo straordinario.

ART. 38: FERIE

- Orario di lavoro su 5 giorni: **28 giorni** (202 ore) comprensivi delle 2 giornate previste dall'art. 1 comma 1 lettera "a" della legge 957/77.
- Orario di lavoro su 6 giorni: **32 giorni** (192 ore) comprensivi delle 2 giornate previste dall'art. 1 comma 1 lettera "a" della legge 957/77.

Per i dipendenti assunti per i primi 3 anni di servizio:

- Orario di lavoro su 5 giorni: **26 giorni** (187 ore)
- Orario di lavoro su 6 giorni: **30 giorni** (180 ore)

A tutti i dipendenti sono attribuite 4 giornate di riposo nell'anno solare alle condizioni previste dalla Legge n. 957/77.

ART. 40: PERMESSI RETRIBUITI

- **8 giorni** all'anno per partecipazione a concorsi, procedure selettive, comparative o esami;
- **3 giorni** per lutto per il coniuge e per i parenti entro il secondo grado o per il convivente, da fruire entro i 7 giorni dal decesso.
- **15 giorni** per congedo matrimoniale da fruire entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

ART. 41: PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI

- **18 ore** di permessi orari retribuiti SENZA NECESSITA' DI DOCUMENTAZIONE E/O GIUSTIFICAZIONE:
- Non riducono le ferie
- Sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora
- Sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

ART. 42: PERMESSI BREVI

- Il dipendente, su richiesta effettuata in tempo utile, può assentarsi dal lavoro su valutazione del responsabile. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e **non possono superare le 36 ore annue**.
- Il dipendente è tenuto a recuperare le ore entro i **2 mesi** successivi onde incorrere nella proporzionale decurtazione della retribuzione.

ART. 43 CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA:

- La lavoratrice vittima di violenza di genere ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a percorsi, per un periodo massimo di **congedo di 90 giorni**, nell'arco dei 3 anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione. Il trattamento economico è quello previsto per il congedo di maternità (art. 45).
- La dipendente: può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, può presentare domanda di trasferimento o di comando presso altra P.A.

ART. 44: PERMESSI E ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI:

- **18 ore** annuali, fruibili su base sia giornaliera che oraria, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
- Sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora.
- È obbligatoria l'attestazione comprovante della visita.

ART. 45: CONGEDI DEI GENITORI

- Congedo parentale: **30 giorni pagati al 100%**
- Malattia figlio: Da **1 a 3 anni** del figlio, **30 giorni** all'anno e **sono retribuiti al 100%**.

Malattia figlio: Da **3 a 8 anni** del figlio, **5 giorni** a genitore **non retribuiti**.

Aspettativa educazione figli: **2 anni** fino al **sesto anno** del figlio **non retribuiti**.

ART. 46: DIRITTO ALLO STUDIO

- Ai dipendenti **sono concesse 150 ore** di permessi retribuiti per ciascun anno solare. Per la concessione del permesso, i dipendenti devono presentare il certificato di iscrizione e al termine l'attestato di partecipazione.





Assunzioni PA 2023: 170mila posti entro fine anno

Il Ministro della Funzione Pubblica, Paolo Zangrillo, ha annunciato l'assunzione entro la fine dell'anno di ben 156.400 unità all'interno delle diverse branche della Pubblica Amministrazione.

Questo ambizioso obiettivo sarà realizzato attraverso una serie di strategie ben definite.

“Per quanto riguarda il blocco delle assunzioni, abbiamo perso 300 mila persone tra il 2010 e il 2020 e abbiamo un'età media che è passata da 43 anni nel 2010 a 50 anni nel 2020, una situazione che richiede un robusto piano di rafforzamento e innovazione.

Abbiamo lanciato dal 1 gennaio un portale che gestisce tutto il processo di reclutamento e le procedure concorsuali della P.A., con un obiettivo: l'inserimento di 170 mila persone entro la fine del 2023, tra amministrazioni centrali ed enti territoriali, ad oggi siamo a 105 mila assunzioni.

Sono confidente sulla possibilità di rispettare l'impegno che ci siamo assunti.

Ho incontrato nelle settimane scorse il ministro dell'Economia, Giorgetti, con il quale abbiamo condiviso la necessità di considerare i rinnovi contrattuali per il pubblico impiego 2022-2024 come una delle priorità che dovranno essere contenute nella nuova legge di bilancio, quindi una sfida importante perché dobbiamo dare evidentemente un segnale di attenzione alle nostre persone, e la voce retributiva è uno degli aspetti importanti per gestire la motivazione delle nostre persone.

Parte delle assunzioni è stata autorizzata tramite il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) del 29 marzo 2022, il quale ha stabilito una distribuzione dettagliata dei posti disponibili.

Questi inserimenti coprono diverse aree e settori, garantendo una ripartizione omogenea delle risorse all'interno della PA.

Un'ulteriore linfa vitale per il numero complessivo di assunzioni proviene dalla Legge di Bilancio 2023.

Grazie a questa legge, sono stati concessi ulteriori 10.000 posti di lavoro in deroga, consentendo alla PA di reclutare risorse in modo mirato e strategico.

Da sottolineare anche le nuove opportunità create attraverso il Decreto PA Bis, il quale, convertito in legge, prevede nuove assunzioni in diversi ministeri.

Questa iniziativa non solo contribuirà a rafforzare le

squadre di lavoro esistenti, ma potrebbe anche portare a sviluppi innovativi all'interno della Pubblica Amministrazione.

Nel complesso, le possibilità di impiego nella PA nel 2023 superano ampiamente le aspettative.

Queste opportunità di lavoro saranno aperte sia attraverso nuovi concorsi pubblici, che verranno annunciati e banditi nel corso dell'anno, che tramite le graduatorie dei concorsi in corso che si concluderanno nel 2023.

I ministeri e gli enti coinvolti in questo processo di reclutamento sono diversi, ciascuno con le proprie esigenze specifiche di personale.

Tra i protagonisti di questo sforzo di assunzioni spiccano l'Agenzia delle Entrate e il Ministero della Giustizia.

L'Agenzia delle Entrate punta a coprire circa 13.000 posti di lavoro, mentre il Ministero della Giustizia prevede di arruolare oltre 18.000 nuove unità di personale.

Cosa significa lavorare nella Pubblica Amministrazione? Lavorare nella Pubblica Amministrazione è un'occasione preziosa per coloro che cercano stabilità, crescita professionale e la possibilità di contribuire al benessere della società attraverso il servizio pubblico.

L'anno si prospetta come una tappa fondamentale nel rafforzamento delle squadre di lavoro pubbliche e nell'ottimizzazione dei servizi erogati alla cittadinanza. Sono numerose anche le assunzioni nel comparto sicurezza-difesa.

Il quadro di reclutamento delineato dal Decreto Assunzioni PA offre un impulso notevole alle Forze dell'Ordine, con oltre 2100 posizioni extra autorizzate rispetto alle normali assunzioni.

La Legge di Bilancio, nel suo impegno a rafforzare la sicurezza del sistema penitenziario, ha deliberato l'autorizzazione per 1000 nuove assunzioni nella Polizia Penitenziaria nel corso del prossimo triennio.

Un ulteriore impulso proviene dal DPCM del 1 dicembre 2022, il quale ha dato il via libera all'assunzione di ben 11.228 unità nelle varie forze di polizia, sia nell'ambito civile che militare, nonché nei Vigili del Fuoco. Questa massiccia ondata di nuove assunzioni promette di rafforzare la presenza e l'efficacia delle forze dell'ordine su tutto il territorio nazionale.

Situazione epidemiologica derivante dalla diffusione del virus SARS-CoV-2

Il Dl 105/2023, all'articolo 9, abolisce gli obblighi in materia di isolamento in caso di positività al virus, abrogando anche il regime dell'autosorveglianza in caso di contatto diretto.

Non ultimo, modifica la disciplina del monitoraggio della situazione epidemiologica derivante dalla diffusione del virus.

Il ministero della Salute ha recepito i contenuti del decreto nella circolare n. 25613 dell'11 agosto scorso dando nuove istruzioni che vedono le persone con diagnosi confermata di Covid-19 non più sottoposte alla misura dell'isolamento ma destinatarie comunque di raccomandazioni quali quelle di osservare le precauzioni valide per prevenirne la trasmissione.

È consigliato l'uso della mascherina e, in caso di sintomi, il suggerimento è di rimanere a casa fino al termine dei sintomi.

Esce definitivamente di scena anche l'autosorveglianza che aveva preso il posto della quarantena e che imponeva l'obbligo di indossare la mascherina fino al 5° giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto.

Per i contatti stretti non si applica più nessuna misura restrittiva con la raccomandazione del ministero della Salute di porre attenzione all'eventuale comparsa di sintomi suggestivi di Covid-19 nei giorni immediatamente successivi al contatto, in questo caso raccomandando l'esecuzione di un test antigenico o molecolare anche autosomministrato.

residua comunque l'obbligo delle Regioni di monitorare con una nuova cadenza, settimanale e non più giornaliera, l'andamento della situazione epidemiologica, come confermato dal ministero della Salute nelle circolari nn. 25616/2023 e 26136/2023.

Dall'11 agosto la periodicità della trasmissione dei dati da parte delle Regioni al ministero della Sanità è settimanale.

Il nuovo quadro giuridico lascerebbe intendere che le tutele economiche e giuridiche dei periodi di assenza legati al Covid si chiudano qui.

L'articolo 87 del Dl 18/2020 è implicitamente disapplicato nella parte in cui specifica che la quarantena e l'isolamento dovuto al Covid-19 sono equiparati al ricovero ospedaliero e non computabili ai fini del compimento: quarantena e isolamento non esistono più.

La disposizione continua perciò ad esplicare i suoi effetti nella parte in cui specifica che la malattia dovuta a Covid-19 è equiparata al ricovero ospedaliero, uscendo dal compimento.

fino a quando verrà monitorato l'andamento della situazione epidemiologica con il tracciamento dei casi positivi, allora, ove il dipendente si rechi dal medico e giustifichi la sua assenza con il certificato telematico, l'assenza dovrà essere esclusa dal compimento senza alcuna trattenuta Brunetta. Nel caso invece di assenza di sintomi, il lavoratore potrà recarsi al lavoro.

Incarichi extra-istituzionali regolarmente affidati - Omesso versamento del 50% del compenso all'ente locale - Danno erariale

La Corte dei Conti Veneto-sentenza n.100 del 27.07.2023 ha dichiarato la responsabilità di un dipendente comunale per omesso riversamento delle somme percepite per collaudo non autorizzato di opere pubbliche, in violazione dell'art. art. 61, co. 9, del D.L. n. 112/2008. Dalla violazione dell'obbligo di richiedere la prescritta autorizzazione e dal conseguente obbligo di riversamento del corrispettivo previsto come sanzione non deriva di per sé alcun danno erariale per l'Amministrazione, avendo tali condotte una valenza neutra ai fini della responsabilità amministrativo-contabile. La responsabilità è invece integrata ogni qual volta all'illegittimo espletamento di incarichi non autorizzati, si accompagnino poi ulteriori diverse condotte produttive di danno tra cui anche quella distinta ed autonoma dell'omesso riversamento, che nell'integrare un'ipotesi tipizzata di responsabilità erariale, ben lungi dal configurare una responsabilità sanzionatoria, deve invece essere ascritta tra le fattispecie della responsabilità risarcitoria pura, conseguente all'omessa acquisizione da parte dell'Amministrazione di un'entrata vincolata, prevista dall'ordinamento.

Il personale degli uffici di staff degli organi politici

Negli enti locali, come in tutte le Pubbliche Amministrazioni, è possibile dare corso alla formazione di uffici di staff degli organi politici.

Nelle ultime settimane il legislatore è tornato 3 volte su questo personale, : a) in primo luogo, consentendo la loro stabilizzazione se assunti con procedure selettive e comparative, strumento che però è stato fin qui poco utilizzato per queste assunzioni; b) in secondo luogo, consentendo di conferire gli incarichi di vertice di tali uffici anche a pensionati; c) in terzo luogo stabilendo che gli amministratori locali assunti come dipendenti degli uffici di staff in altre amministrazioni possono essere remunerati.

Negli enti locali la norma di riferimento è contenuta nell'articolo 90 del d.lgs. n. 267/2000

La possibilità di dare corso alla istituzione degli uffici di staff degli organi politici, con ciò intendendo il Sindaco, la giunta e gli assessori, possibilità che viene estesa in molte amministrazioni comunali di dimensione superiore a 15.000 abitanti anche al consiglio comunale.

A tali uffici, salvo che 'per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari' possono essere anche assunti dipendenti di altre PA, che hanno diritto ad essere collocati in aspettativa non retribuita.

Tale personale non deve essere assunto tramite un concorso o una procedura comparativa, stante il carattere fiduciario del rapporto, ma deve essere in possesso dei requisiti previsti per le assunzioni.

Si applica a questo personale il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale delle funzioni locali, con una unica possibile deroga: la giunta può in modo motivato disporre la sostituzione di tutte le forme di trattamento economico accessorio previsto dai contratti con 'un unico emolumento comprensivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale.

Il legislatore in modo molto netto ha stabilito che le attività di questi uffici sono di supporto all'organo di governo nello svolgimento dei suoi compiti, che ricordiamo essere di indirizzo e controllo politico amministrativo escludendo espressamente la possibilità per tali dipendenti di svolgere 'attività gestionali' ed estende questo divieto anche al caso delle assunzioni come dirigenti.

La durata massima di queste assunzioni non può superare quella dell'organo di governo.

La sezione autonomie della Corte dei Conti n. 11/2017 ha chiarito che gli incarichi non possono essere a titolo gratuito, e le deroghe sono possibili solo nei casi in cui ciò è espressamente previsto dalla legge.

Il dl n. 75/2023, articolo 28, comma 1 bis, stabilisce, per i soli comuni, che coloro che maturano o matureranno 36 mesi di anzianità entro il 31 dicembre 2026 possano essere stabilizzati con una riserva non superiore al 50% dei posti che l'ente intende coprire.

Questa possibilità viene estesa, il che costituisce una no-

tività assoluta, anche al personale dirigenziale.

Viene richiesto inoltre che l'assunzione sia stata effettuata 'previo esperimento di procedure selettive e comparative'.

Il che consente anche la stabilizzazione di molti dipendenti e dirigenti assunti con l'articolo 110 del TUEL, visto che normalmente in questi casi la procedura è costituita dalla selezione comparativa, e non esclude la stabilizzazione del personale assunto ex articolo 90 del TUEL, purchè assunto con queste procedure.

Gli oneri per queste assunzioni vanno finanziate nell'ambito delle capacità assunzionali.

La disposizione non è applicabile a tutte le PA, ma solamente ai comuni.

Sulla base delle previsioni dettate dal dl n. 105/2023 viene prevista la possibilità di dare corso al conferimento di incarichi dirigenziali ai pensionati per gli incarichi di vertice degli uffici di staff degli organi politici.

La disposizione è dettata nella forma della deroga alle previsioni dettate dal comma 9 dell'articolo 5 del d.l. n. 95/2012.

Per cui si estende anche agli incarichi di consulenza conferiti allo stesso titolo.

Siamo in presenza di una disposizione che è applicabile a tutte le PA e che non è limitata solamente al conferimento di incarichi dirigenziali, per cui sembra utilizzabile negli enti locali anche per l'attribuzione di compiti di 'capo di gabinetto', visto che il dettato normativo prevede la formulazione generica di 'incarichi di vertice degli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche'.

Viene previsto che anche in questa ipotesi si applichi il tetto massimo dei compensi previsto per i dipendenti delle PA, cioè le previsioni dettate dall'articolo 1, comma 489, della legge n. 147 del 2013, che impedisce che il cumulo del trattamento pensionistico e dell'indennità di diretta collaborazione possa comportare il superamento del tetto stipendiale fissato ai sensi dell'articolo 23-ter, comma 1, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, nonché agli articoli 14, comma 3 e 14.1, comma 3, del decreto-legge n. 4 del 2009 in materia di pensionamento anticipato.

L'articolo 3, comma 1 bis del dl n. 44/2023, aggiunge il comma 5 bis all'articolo 5 del d.l. n. 78/2010.

Sulla base della nuova disposizione possono essere remunerati gli amministratori di altro ente che sono assunti a tempo determinato negli uffici di staff degli organi politici.

I vincoli sono solamente quelli della diversità tra le due amministrazioni e del non aumento dei vincoli e dei costi per la finanza pubblica.

Anno di attribuzione delle progressioni economiche valido per maturare il requisito della permanenza minima

Nelle procedure selettive delle progressioni economiche, la verifica del requisito dei tre anni (elevabili a quattro o ridotti a due in sede di contrattazione integrativa) di permanenza minima nella posizione economica di partenza dovrà tener conto anche dell'anno di attribuzione dell'ultima progressione acquisita dal dipendente.

È questa la conclusione cui giunge l'Aran nel parere CFL224 pubblicato in questi giorni nella propria banca dati «orientamenti applicativi».

Il contratto relativo al triennio 2019/2021 ha operato un intervento manutentivo della previgente disciplina delle progressioni economiche orizzontali.

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

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

L'articolo 14, comma 2, del contratto del 16 novembre

2022 ha così previsto due condizioni: non aver, negli ultimi tre anni, beneficiato di alcuna progressione economica; non aver subito, negli ultimi due anni, procedimenti disciplinari con sanzione superiori alla multa.

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

Ma l'inciso utilizzato dalla norma «negli ultimi 3 anni», consente di ricomprendere l'anno di attribuzione dell'ultima progressione oppure si dovrà partire da quello immediatamente successivo?

Per l'Agenzia, poiché il contratto ha specificato che ai fini della quantificazione del tempo trascorso tra due progressioni economiche si tiene conto delle date di decorrenza delle stesse, l'anno di attribuzione dell'ultima progressione è da considerarsi utile ai fini del rispetto della condizione imposta dalla norma.

Così ad esempio, se un dipendente che ha beneficiato di una progressione economica con decorrenza 1° gennaio 2020, potrà concorrere a una successiva procedura dal 1° gennaio 2023.

Licenziamento per timbratura per conto di altri

Con la sentenza n. 20206 del 20 giugno 2023, depositata il 14 luglio, la Corte di Cassazione conferma il licenziamento del dipendente pubblico che timbrava per conto del proprio superiore.

Il ricorrente afferma che la falsa attestazione della presenza in servizio sussiste solo quando il lavoratore è effettivamente assente dal luogo di lavoro, ma i giudici avevano dedotto l'assenza da una mera congettura, invertendo illegittimamente l'onere della prova, avendo esonerato il Comune dall'onere di provare il fatto contestato. La Cassazione afferma che è corretto stabilire l'assenza dal servizio in forza di un ragionamento presuntivo, ai sensi dell'art. 2727 c.c., desumendola dal fatto noto costituito dalla detenzione del badge del proprio superiore, dalle riscontrate timbrature del dipendente in entrata ed in uscita per conto del medesimo superiore, nonché dalla continuità di tali comportamenti nel periodo in contestazione.

La Corte ricorda, infatti, che in tema di valutazione della prova è possibile il ricorso alle presunzioni semplici ex art. 2729 c.c., al fine di valutare la responsabilità ai sensi dell'art. 2054 c.c., giacché anche dette presunzioni sono «prova», senza che possa istituirsi una gerarchia tra le diverse e relative fonti, salvo la cd. «prova legale».

Bilancio di previsione e piccoli Comuni

Nei mini enti 15 giorni in più di tempo per la predisposizione del bilancio tecnico 2024- 2026.

È una delle specificità previste per i mini enti dal decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 25 luglio 2023.

Sono considerati tali quelli la cui struttura organizzativa non presenta un'articolazione tale da consentire l'applicazione dell'articolo 153, comma 4, del Testo unico degli enti locali, in altre parole, il dm si riferisce a quelle amministrazioni la cui articolazione organizzativa non prevede distinte figure di responsabilità per l'ufficio personale, l'ufficio tecnico e l'ufficio entrate.

Forse consapevole della genericità di tali previsioni, il legislatore prevede anche un criterio di tipo quantitativo, facendo riferimento agli enti che all'avvio del processo di predisposizione del bilancio hanno meno di cinquanta dipendenti.

Entro il 30 settembre di ogni anno (e non entro il 15 settembre come negli enti maggiori), il responsabile del servizio finanziario predispone e trasmette all'organo esecutivo e al segretario comunale lo schema del bilancio di previsione a legislazione vigente e ad amministrazione invariata (cosiddetto bilancio tecnico) e la documentazione di natura contabile necessaria per l'elaborazione delle previsioni di bilancio.

Il bilancio tecnico è costituito da: a) i prospetti del bilancio riguardanti le previsioni delle entrate e delle spese riferiti almeno al triennio successivo, il prospetto degli equilibri e almeno gli allegati relativi al fondo pluriennale vincolato e al fondo crediti di dubbia esigibilità, per la cui definitiva elaborazione è richiesta la collaborazione dei responsabili dei servizi; b) l'elenco dei capitoli distinti per centri di responsabilità riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio di previsione destinato ad essere successivamente inserito, con gli obiettivi generali di primo livello, nel piano esecutivo di gestione (PEG).

Il responsabile del servizio finanziario valuta se articolare l'elenco dei capitoli anche per assessorati; c) i dati contabili della nota di aggiornamento al DUP, se risulta la necessità di integrare o modificare il DUP.

La palla passa poi alla giunta che, sempre in collaborazione con il ragioniere, dovrà predisporre il bilancio definitivo entro il 15 novembre.

Regolamenti dei concorsi degli Enti

I Comuni devono rapidamente modificare i propri regolamenti sui concorsi, per dare applicazione alle nuove regole dettate dal Dpr 82/2023.

Fino alla modifica del regolamento non è inibita alle amministrazioni non statali né l'indizione, né l'effettuazione, né la conclusione dei concorsi.

Ovviamente occorre subito aggiungere che i bandi devono comunque dare immediata applicazione alle novità dettate dal legislatore.

L'organo competente all'adozione del regolamento è la giunta, che può sia includerlo in quello sull'ordinamento degli uffici sia farne un testo autonomo. Le Pa non possono più indire concorsi per soli titoli, una procedura fin qui utilizzata soprattutto per le assunzioni a tempo determinato: possono scegliere tra quelli per esami, per titoli ed esami e i corsi-concorso.

Non c'è spazio per prevedere un esonero dal vincolo dell'utilizzo di strumenti informatici per lo svolgimento delle prove scritte: il Dpr 82 conferma il carattere vincolante di questa previsione, che al più può essere sostituita – nel rispetto delle condizioni e con le modalità indicate dal testo- dallo svolgimento a distanza.

Analogamente non c'è spazio per derogare al vincolo della pubblicazione del bando sul portale Inpa, né per la ricezione delle domande attraverso questo canale e nemmeno per le comunicazioni ai candidati, funzionalità che al momento non è ancora operativa.

Diventa facoltativa la pubblicazione dei bandi sulla Gazzetta Ufficiale. Dal che non se ne possono trarre le conseguenze né che gli enti nei quali questa previsione è contenuta nei regolamenti in essere che se ne possa prescindere senza la preventiva modifica del regolamento, né che ad un ente sia precluso nel futuro continuare ad effettuare tale pubblicazione, ove lo si preveda nel regolamento.

Occorre disciplinare le modalità con le quali effettuare l'accertamento delle competenze comportamentali, comprese le attitudini, e per i profili per i quali sono richieste, quelle manageriali.

In tale ambito deve essere inoltre disciplinato se si dà corso alla inclusione di esperti nelle commissioni a pieno titolo o come membri aggregati (quindi utilizzati solo per questo accertamento) o se si opta per la individuazione di supporti specializzati esterni.

Ministero del Lavoro: contributo per assunzione assistenti sociali

Il Ministero del Lavoro ha emanato la nota 11637 del 30 agosto 2023, con cui avverte che, con riferimento all'assegnazione del contributo destinato a sostenere l'assunzione di assistenti sociali, è stato adottato il D.M. 8 agosto 2023 n. 110, con cui sono determinate le risorse assegnate agli Ambiti territoriali per gli assistenti sociali in servizio nell'anno 2022 e indicate le risorse prenotate per il 2023, sulla base dei dati inseriti sulla Piattaforma SIOSS entro la data del 28 febbraio 2023; nelle more degli esiti delle verifiche da parte dei competenti organi di controllo, il citato decreto è consultabile alla pagina Potenziamento servizi sul sito del Ministero.

La Legge 178/2020 (Legge di Bilancio per il 2021) all'articolo 1, comma 797 e seguenti, ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti.

In quest'ottica, ai fini di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, ha previsto l'erogazione di un contributo economico a favore degli Ambiti sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di as-

istenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente.

Il contributo è così determinato:

40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Il finanziamento, a valere sul Fondo povertà, ha natura strutturale e non riguarda solo le nuove assunzioni.

Dunque, ciascun Ambito avrà diritto al contributo per

i relativi assistenti sociali fintantoché il numero di assistenti sociali in proporzione ai residenti si manterrà sopra le soglie previste dalla normativa.

Pertanto, i contributi pubblici sono relativi anche al personale già assunto, laddove eccedente le soglie previste. Per quanto riguarda l'articolazione degli Ambiti, si farà riferimento a quella comunicata dalle Regioni sulla Piattaforma SIOSS (il Sistema Informativo dell'Offerta dei Servizi Sociali),

Dal punto di vista operativo:

entro il 28 febbraio di ogni anno il responsabile dell'Ambito inserisce sul sistema SIOSS i dati relativi al personale dell'anno precedente e le previsioni dell'anno corrente;

entro il 30 giugno di ogni anno, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei dati

forniti dagli Ambiti, vengono riconosciute le somme liquidabili riferite all'anno precedente e prenotate le somme per l'anno corrente.

Le modalità in base alle quali il contributo attribuito all'Ambito territoriale è

da questo suddiviso assegnandolo ai Comuni che ne fanno parte ed eventualmente all'Ambito stesso sono state definite con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 4 febbraio 2021, n. 15.

Con la Nota 908 del 26 gennaio 2023 vengono fornite le istruzioni operative, di ausilio ai Comuni ai fini del calcolo del numero di dipendenti in termini di equivalenti a tempo pieno.

A seguito dei quesiti pervenuti, con la Nota 10981 del 12 dicembre 2022 è stato trasmesso un prospetto riepilogativo dei riferimenti normativi dedicati alle assunzioni degli assistenti sociali.



Resoconto trattativa rinnovo CCNL Funzioni Locali Area Dirigenza

Roma, 11 settembre 2023

nella giornata di oggi è proseguito il negoziato per il rinnovo del CCNL del personale dell'Area delle funzioni locali.

Il negoziato si è soffermato sulle risorse economiche disponibili per le diverse sezioni dirigenziali disciplinate dal contratto, ivi comprese quelle previste dalla legge finanziaria per il 2022, che consentono di rifinanziare i fondi, superando il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, nei limiti dello 0,22% del Monte salari 2018.

Il negoziato ha poi approfondito i contenuti della bozza trasmessa alle OO.SS. dall'Aran nei giorni scorsi, riguardante le relazioni sindacali e gli istituti normativi comuni alle diverse sezioni.

Abbiamo apprezzato i miglioramenti proposti da Aran che recepiscono alcune delle nostre richieste di rafforzamento degli istituti della partecipazione, anche se abbiamo chiesto di migliorare le relazioni sindacali in particolare le materie oggetto di informazione e il confronto su tutti gli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro (andamenti occupazionali, tempi determinati, procedure concorsuali, processi di transizione ecologica e digitale), rafforzare le prerogative dell'Organismo paritetico per l'innovazione, prevedendo altresì un numero inferiore di dirigenti in servizio presso l'amministrazione per la sua costituzione, velocizzare la tempistica di avvio e conclusione dei contratti integrativi, finanziare adeguatamente i maggiori fabbisogni formativi richiesti dalle esigenze di aggiornamento dei dirigenti destinatari del CCNL attraverso piani formativi condivisi con le OO.SS..

Riteniamo necessario porre attenzione alla disciplina del confronto e della contrattazione delle singole sezioni (dirigenti funzioni locali, dirigenti P.T.A.) per rendere effettiva la partecipazione su alcuni aspetti fonamen-

tali come il conferimento degli incarichi, in linea con i contenuti richiamati dall'art. 19 del D.lgs 165/2001 e sul sistema di valutazione al fine di evitare l'utilizzo eccessivo della discrezionalità da parte degli enti e delle aziende con grave nocumento dei dirigenti.

Così come abbiamo chiesto di migliorare la disciplina degli istituti normativi (tutela per le donne vittime di violenza, transizione di genere, copertura assicurativa, permessi retribuiti, diritti sindacali, ecc.), prevedendo tutte le tutele già previste per il personale del comparto, in quanto compatibili. La disciplina del welfare contrattuale deve prevedere la possibilità per gli enti e le aziende aventi la capacità di bilancio di finanziare il fondo con risorse ulteriori al fine di migliorare il benessere lavorativo per i dirigenti.

Abbiamo inoltre apprezzato che l'Aran ha recepito la proposta formulata dalle OO.SS. di estendere ai lavoratori dell'Area dirigenza il lavoro agile seppur riteniamo debbano essere ulteriormente precisate nel dettaglio le discipline del lavoro a distanza che comprende il lavoro agile e il lavoro da remoto.

È condivisibile la scelta, per i segretari comunali e provinciali, di assorbire i contenuti oggi oggetto di contrattazione integrativa col Ministero dell'Interno direttamente nel CCNL, per rafforzare le certezze di tutela economica soprattutto con riferimento alla retribuzione di posizione.

Tale approdo, che eliminerebbe il secondo livello di contrattazione, è percorribile solo nel caso in cui sarà raggiunta una disciplina utile e soddisfacente alle esigenze di valorizzazione e tutela dei Segretari comunali e provinciali.

Il Presidente ha, in conclusione, aggiornato la riunione al 3 Ottobre ore 10.30 p.v. La Segretaria Nazionale Uil Fpl Rita Longobardi

Periodo di comportamento

La Corte di cassazione, con la sentenza n. 22755/2023 ha precisato che il dipendente che richieda il prolungamento del periodo di comportamento per ulteriori 18 mesi (articolo 48 del contratto) ha diritto, in caso di diniego e irrogato licenziamento, a una specifica motivazione.

A fronte della richiesta, l'amministrazione deve procedere all'accertamento delle condizioni di salute del lavoratore (per il tramite dell'organo medico competente), al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psico-fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

All'esito di detto accertamento, se riscontrato il permanere dell'idoneità lavorativa, l'amministrazione è chiamata ad operare una valutazione discrezionale (non arbitraria) degli opposti interessi e, quindi, provvedere al bilanciamento fra l'interesse del dipendente al prolungamento del periodo di conservazione del posto e le esigenze organizzative dell'ente che potrebbero essere pregiudicate dal protrarsi dell'assenza, in ragione della posizione ricoperta dal dipendente e della complessiva dotazione di personale disponibile.

Ripensare il welfare per trasformarlo a misura di famiglia

L'Italia perde giovane forza lavoro: 2,4 milioni di occupati tra i 15 e i 34 anni in meno dal 2004 al 2022 (da 7,6 milioni a 5,2 milioni).

Nello stesso periodo di tempo il numero di lavoratori occupati nella fascia di età tra i 50 ai 64 anni è quasi raddoppiato passando dai 4,5 milioni del 2004 agli 8,3 milioni del 2022 (+3,8 milioni).

L'invecchiamento della forza lavoro è destinato ad accentuarsi nei prossimi anni a causa del continuo declino delle nascite in atto dal 2008.

Questo quadro giustifica l'adozione del governo di bonus e benefit a sostegno di fecondità, giovani e famiglie, misure necessarie, ma non sufficienti a riequilibrare la demografia dell'Italia.

Secondo l'Istat in Italia nel 2021 le famiglie sono composte in media da 2,3 individui (erano 2,6 individui in media nel 2002); al 2041 la dimensione media familiare sarà di 2,1 individui.

Su 100 famiglie 33 sono individui single, 20 sono coppie senza figli, 33 sono coppie con figli, 10 sono famiglie monogenitore e 4 sono, infine, strutture di vario tipo raggruppate in una categoria residuale.

Al 2041, sempre secondo l'Istat, le famiglie saranno un milione in più rispetto al 2021 (da 25 a 26 milioni), con un peso maggiore di famiglie formate da single (40%, in Liguria il 50% delle famiglie avrà questa tipologia) e una riduzione del peso delle coppie con figli (24%), mentre un leggero aumento interesserà le coppie senza figli (+2%) e le famiglie monogenitore (+1%).

La trasformazione delle famiglie è suscettibile di un forte impatto negativo sul sistema di welfare italiano fortemente familistico in quanto basato sulla centralità della famiglia come luogo in cui i lavoratori si prendono cura

di coloro che, non essendo attivi sul mercato del lavoro, sono da essi dipendenti e talvolta particolarmente fragili, ovvero bambini e anziani.

Certamente il complesso sviluppo di nuovi scenari richiederà una politica economica innovativa e proattiva che punti su investimenti, ricerca e sviluppo, progressi tecnologici e automazione per stimolare la produttività dei lavoratori sempre meno numerosi.

In un contesto in cui la popolazione invecchia, modelli di crescita ad alta intensità di lavoro non sono più sostenibili.

Al contempo sarà necessario sul piano sociale un ripensamento del welfare italiano che, non solo preveda assegni familiari e assistenza all'infanzia gratuita, ma che valorizzi anche i modelli di welfare aziendali per venire incontro ai sempre più variegati bisogni sociali dei lavoratori.

I nidi aziendali o altre misure che coprano spese scolastiche e universitarie dei figli, così come i congedi parentali facoltativi retribuiti, possono influenzare, non solo il benessere dei bambini interessati, ma anche la scelta dei genitori di avere un altro figlio a cui molto spesso in Italia si finisce per rinunciare.

Valorizzare e promuovere misure come quelle suddette agevolerebbe la diffusione di una cultura del lavoro più conciliabile con la maternità e la paternità e con le diverse esigenze di cura all'interno della famiglia.

È una sfida cruciale per la nostra società, un impegno che è necessario prendere per generare un benessere più diffuso e permettere al nostro Paese di crescere in maniera sana, proprio come meritano di fare i nostri figli.

I tempi per la predisposizione delle tracce delle prove di concorso

Il Tar Emilia-Romagna-Bologna, sezione I, n. 475/2023 ha concluso che la predisposizione delle tracce delle prove di concorso deve avvenire immediatamente prima del loro espletamento, ma è, comunque, possibile provvedervi anche con anticipo (quello strettamente necessario) e purché siano, poi, adottate modalità idonee a garantirne la segretezza. L'esigenza può, ad esempio, verificarsi quando ci si avvalga di un servizio di ditta esterna per l'informatizzazione della procedura.

Allora, in casi del genere, soddisfa, ad esempio, il suddetto principio di segretezza il salvataggio su apposita chiavetta USB dei files delle tracce, conservata a cura della Presidente della commissione, criptando tutti i files e proteggendoli con password (scelta dalla presidenza ed a conoscenza unicamente della stessa), la trasmissione tramite posta elettronica al referente della società esterna (comunicando allo stesso la password di accesso), affinché questa sia in grado di caricarle, in tempo utile, nella piattaforma digitale che sarà utilizzata per lo svolgimento delle prove.

Modalità e soggetti abilitati all'accesso dei protocolli

Quesito

L'Ufficio Tecnico di questo Ente ha l'abitudine di non rendere consultabile dei protocolli a nessun'altro operatore.

Si chiede se chiunque possa decidere di rendere non consultabili i propri protocolli senza dare la giusta motivazione.

Risposta

Le modalità e i soggetti abilitati all'accesso del protocollo generale (quindi, della posta degli altri uffici) devono essere disciplinati dal manuale di gestione del protocollo approvato dalla Giunta comunale con il parere del Responsabile / DPO della protezione dei dati personali.

In genere, i manuali di gestione prevedono vari livelli di riservatezza nella gestione dell'accesso ai documenti e al protocollo.

Ad es., si possono individuare vari livelli di abilitazione quali:

- ricerca e visualizzazione, che consiste nella possibilità per un utente abilitato di ricercare qualsiasi informazione elementare, anche per chiave parziale, e, secondo il profilo assegnato, di visualizzare, altresì, il documento, con esclusione dei documenti riservati;
- inserimento, che consiste nella possibilità per un utente abilitato di inserire dati e documenti e, per quel che concerne il sistema informatico di protocollo, di provvedere ad una registrazione;
- modifica, che consiste nella possibilità per un utente abilitato di aggiungere o di modificare i dati gestionali e, per quel che concerne il sistema informatico di protocollo, di aggiungere o di modificare una registrazione;
- annullamento, che consiste nella possibilità per un utente abilitato di annullare i dati e, per quel che concerne il sistema informatico di protocollo, di annullare una registrazione di protocollo.

Sul piano tecnico, inoltre, il controllo degli accessi è attuato al fine di garantire l'impiego del sistema informatico di protocollo esclusivamente secondo modalità

prestabilite e al fine di poter operare sui dati e sulle informazioni nel massimo rispetto della normativa sulla privacy.

Gli utenti ed operatori interni del servizio di protocollo hanno autorizzazioni di accesso differenziate in base alle tipologie di operazioni richieste dall'ufficio di appartenenza e alle rispettive competenze.

L'accesso al sistema di protocollo avviene in due momenti:

- autenticazione
- autorizzazione

L'autenticazione si esprime mediante richiesta da parte dell'utente interessato di assegnazione dello "user id" e della password, controfirmata dal Responsabile del Servizio di appartenenza.

L'autorizzazione di accesso, che definisce il profilo utente, viene rilasciata dal Responsabile del Servizio Protocollo (RSP) e consiste nell'abilitare l'utilizzo di un insieme di funzionalità operative tra tutte quelle previste dalla procedura informatica, al fine di limitare le operazioni di protocollo e gestione documentale alle sole funzioni necessarie e indispensabili a svolgere le attività di competenza dell'ufficio a cui l'utente appartiene. Il RSP provvede anche alla revoca e alla modifica dei profili già esistenti.

Lo stesso manuale, sul piano oggettivo/documentale, poi, individua i documenti legati a vicende di persone o a fatti privati particolari e/o dalla cui contestuale pubblicità, diffusione o conoscenza possa derivare pregiudizio a terzi o al buon andamento dell'azione amministrativa.

Dunque, non può essere il singolo responsabile a stabilire le regole d'accesso o meno al protocollo, ma un documento generale quale il predetto manuale o, in mancanza, il segretario comunale nell'esercizio del proprio ruolo di coordinamento e sovrintendenza ex art. 97 TUOEL, nelle more dell'approvazione del manuale.

Ferie solidali a collega che deve assistere il coniuge

L'art. 30, CCNL 21 maggio 2018 dispone che: "(...) il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

- a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
- b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28."

L'unica fattispecie prevista dal contratto è dunque quella dell'assistenza a figli minori.

Si ritiene perciò che non sia consentita la cessione di ferie e riposi a favore di altro dipendente per gravi problemi di salute del coniuge del dipendente stesso.

Nessuna deroga all'incremento dei costi del personale per gli enti virtuosi. Resta in vigore il tetto della spesa media sostenuta nel periodo 2011-2013 ...

Il decreto crescita ha previsto la possibilità di assumere personale a tempo indeterminato sulla base del rapporto tra spesa del personale (al netto dell'Irap) e media delle entrate correnti (al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità), ma non ha eliminato il diverso limite del rispetto della media della spesa del personale sostenuta nel periodo fisso 2011-2013.

Secondo la Corte dei conti della Lombardia (deliberazione n.176/2023) tale interpretazione è anche coerente con l'inciso contenuto nel decreto attuativo del 17 marzo 2020, secondo cui la maggiore spesa per assunzioni del personale "non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296" non autorizzando, pertanto, l'ente virtuoso a non considerare le nuove assunzioni come deroga al citato vincolo.

Il sindaco di un comune ha chiesto ai magistrati contabili se sia possibile istituire personale di qualifica dirigenziale, modificando lo Statuto con l'inserimento dei ruoli dirigenziali, e se sia necessario o meno il rispetto del limite previsto dall'art.1, comma 557 della legge n.296/2006 (media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013) in ragione del dubbio contenuto nel decreto attuativo del 17 marzo 2020 al dl 34/2019, secondo cui la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato (per i comuni virtuosi) non rilevarebbe "ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562 della legge

27 dicembre 2006, n. 296".

A dire del collegio contabile il rispetto del limite della spesa media del personale del periodo 2011-2013, fissa e immutabile, non sarebbe derogata dalle nuove disposizioni introdotte dal dl 34/2019 e, in modo particolare, dal suo decreto attuativo.

In altri termini, per i magistrati contabili, la nuova disciplina assunzionale e quella pregressa sui tetti di spesa hanno due ambiti di applicazione differenti, con la conseguenza della non configurabilità di alcuna abrogazione implicita della vecchia disciplina ad opera della nuova.

Anzi, ciò è confermato dallo stesso decreto attuativo del decreto crescita, che ha espressamente previsto l'irrilevanza della maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del decreto stesso, ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, posta quest'ultima norma a presidio dell'attuazione del principio generale di contenimento della spesa di personale così come dettato dall'art.1, comma 557, della legge n. 296/2006.

E' rimessa, pertanto, all'ente la facoltà di procedere all'introduzione dei ruoli dirigenziali, modificando le norme statutarie, ma sarà in ogni caso tenuto al rispetto dei vincoli in materia di spesa del personale che non potrà essere superiore a quella media sostenuta nel triennio 2011-2013.

Sicurezza : UIL FPL, ridurre Irpef anche ai 56mila agenti di Polizia Locale

Roma, 22 settembre 2023

"Chiediamo al ministro Piantedosi e al ministro Zangrillo di estendere il beneficio della riduzione Irpef e delle addizionali regionali e comunali previsto per le forze di polizia e per le forze armate dal Dpcm del 18 Luglio 2023 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 settembre anche alle lavoratrici e ai lavoratori della Polizia Locale". Lo afferma in una nota Rita Longobardi, segretario nazionale Uil-Fpl.

"Sono anni, come Uil-Fpl che chiediamo una riforma complessiva dei corpi e dei servizi di Polizia Locale, sia al livello normativo che al livello economico, - aggiunge - anche attraverso l'equiparazione degli istituti previdenziali ed assistenziali, al pari delle altre forze di polizia ad ordinamento statale, invece stiamo assistendo ad un progressivo aumento dei compiti e delle responsabilità senza il doveroso riconoscimento professionale per una categoria che tutti i giorni si prende cura della sicurezza dei cittadini" afferma Longobardi. "Escludere ancora una volta gli oltre 56.000 agenti di polizia locale dai benefici del suddetto provvedimento è discriminatorio e privo di qualsiasi principio di equità. - conclude - Chiediamo la rimozione delle continue penalizzazioni e delle disparità di trattamento a danno delle lavoratrici e dei lavoratori della polizia locale".

Ferie e permessi spettanti al Segretario comunale

Quesito

Si chiede di conoscere i giorni di ferie annui nonché i permessi retribuiti annui spettanti al Segretario Generale.

Risposta

In relazione al congedo ordinario, ai sensi dell'art. 20, cc. 1-2, CCNL 16 maggio 2001:

“1. Il segretario ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera “a”, della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo, al segretario spetta anche la retribuzione di posizione di cui all'art. 41.

2. Il segretario assunto al primo impiego presso la pubblica amministrazione, dopo la stipulazione del presente contratto, ha diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 1. Dopo tre anni di servizio al segretario spettano i giorni di ferie previsti nel comma 1.”

I permessi retribuiti sono disciplinati dal successivo art. 21:

“1. Il segretario ha diritto ai permessi ed ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art. 4 della legge n.53/2000; per i casi di lutto del coniuge, di un parente o del convivente trova applicazione la disciplina di cui al comma 2, lett. b) del presente articolo.

2. Il segretario può assentarsi anche nei seguenti casi:

a) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo: giorni otto all'an-

no;

b) lutti per coniuge, per parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado nonché per decesso del convivente stabile: giorni tre consecutivi per evento; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal segretario;

c) particolari motivi personali o familiari: 3 giorni all'anno.

3. Il segretario ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. Le assenze di cui ai commi 2 e 3 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi di assenza al segretario spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui all'art. 41.

6. Le assenze previste dall'art.33, comma 3, della legge n.104/1992, non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Il segretario ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione, ivi compresa la partecipazione alle riunioni degli organismi di gestione dell'Agenzia nazionale e delle Sezioni regionali.

8. Il presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario.”

Estensione periodo aspettativa dipendenti pubblici da 12 a 36 mesi decreto PA

Quesito

Il decreto PA n.44 art 1 comma 12 quater estende a 36 mesi il periodo di aspettativa per i dipendenti pubblici (disciplinata all' art.18 della legge 4 novembre 2010, n. 183).

Vista quest'ultima, il termine: “anche per avviare attività professionali e imprenditoriali”, può essere esteso a tutti i tipi di aspettative? o ci si riferisce a quelle puramente legate all'avvio di attività imprenditoriali e professionali?

Risposta

L'incremento da 12 a 36 mesi riguarda tutte le fattispecie di aspettativa senza assegni e senza maturazione di anzianità previste dall'art. 18, L. 183/2010, quindi:

- comprende anche l'aspettativa per attività imprenditoriali;

- non riguarda però l'aspettativa per motivi personali e familiari, senza assegni e senza maturazione di anzianità, prevista dall'art. 38, CCNL 2016-2018 che rimane di dodici mesi al massimo.

Ferie arretrate non godute e modalità di utilizzo

L'art. 38, CCNL 16 novembre 2022 dispone: "9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruiti, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.

10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

12. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruiti nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre. (...)

14. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruiti entro il primo semestre dell'anno successivo.

15. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipenden-

te dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione."

In generale, la pianificazione delle ferie è a cura dell'ente, cioè del dirigente/responsabile del servizio, il quale predisponde un piano al fine di garantire l'utilizzo delle stesse in concomitanza con le esigenze di continuità del servizio, rispettando le modalità previste dal CCNL.

Le ferie non godute in un anno possono essere utilizzate entro il primo semestre dell'anno successivo se si sono verificate "indifferibili esigenze di servizio".

Ciò però presuppone che sia il dirigente/responsabile di servizio ad aver negato, in forma scritta, la fruizione delle ferie richieste dal dipendente.

Se questa esigenza di servizio si protrae oltre il primo semestre, nulla vieta che il lavoratore possa utilizzare le ferie accumulate anche dopo il primo semestre, essendo le stesse un diritto irrinunciabile.

Se è il lavoratore ad aver protratto oltre la fine dell'anno le ferie residue, le potrà utilizzare anche dopo il primo semestre ma ciò avverrà "compatibilmente con le esigenze di servizio" e dunque concordandone con il responsabile il progressivo smaltimento.

Infine, nessuna norma contrattuale o di legge prevede che l'ente possa mettere in ferie d'ufficio un dipendente, poiché le ferie sono un diritto irrinunciabile del lavoratore.

Finanziamento della quota 2022 dell'incremento di risorse variabili con stanziamenti di bilancio 2023

Quesito

In riferimento all'art. 79 c.3 del C.C.N.L. 2019/2021, gli Enti possono incrementare la parte variabile del fondo per le risorse decentrate anno 2023, in base alla propria capacità di bilancio, dello 0,22% del Monte Salari 2018 sia per l'anno 2023 che per l'anno 2022.

Sarebbe possibile finanziare la quota relativa all'anno 2022, non avendo inserito tale importo nell'avanzo accantonato 2022, con le risorse del bilancio di previsione 2023?

Risposta

Innanzitutto, ai sensi dell'art. 79, c. 3, CCNL 16 novembre 2022, le risorse aggiuntive a carico del bilancio (0,22% del monte salari 2018): "(...) in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017."

Nello specifico, si ritiene che non vi siano impedimenti al finanziamento della quota 2022 con stanziamenti sul bilancio di previsione 2023, posto che la quota relativa al 2022 è con ogni probabilità destinata a tali risorse nella costituzione del fondo 2023 (CCNL sottoscritto definitivamente solo il 16 novembre 2022 e dunque con un contratto integrativo 2022 già sottoscritto).

Inoltre, si rammenta che l'ARAN ha chiarito (parere prot. n. 4130/2022) che tale incremento "può essere reiterato anche negli anni successivi, nella misura massima prevista, in relazione alle disponibilità di bilancio".



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.**



Autovelox : la sentenza rivoluzionaria della Cassazione

Sta facendo discutere l'ordinanza della Cassazione n. 25544/2023 del 7 settembre 2023 che, per la prima volta, ha stabilito la nullità di tutte le multe elevate con autovelox se il cartello con il limite di velocità è collocato a meno di 1 km dalla postazione della polizia.

In buona sostanza se l'apparecchio di controllo della velocità si trova quasi a ridosso della segnaletica stradale, tanto da non consentire al conducente di rallentare facilmente, si può fare ricorso contro il verbale. E non importa se la segnaletica in questione è solo la ripetizione di una precedente identica.

Si tratta di una novità perché, sino ad oggi, la Cassazione ha sempre fatto riferimento solo alla distanza che deve esserci tra l'autovelox e il cartello con l'avviso preventivo, quello con la scritta "Attenzione: controllo elettronico della velocità".

In particolare, la Corte ha già sottolineato che nessuna legge impone uno spazio minimo, fisso e prestabilito tra l'autovelox e il suddetto avviso; sicché deve essere rispettata solo una "ragionevole distanza", da valutare caso per caso, in base alla strada e alla velocità consentita. E ciò al fine di consentire all'automobilista una "dolce frenata".

Perché questo è lo scopo di tale avvertenza: non certo consentire agli imprudenti di evitare le multe, ma fare in modo che questi non frenino all'improvviso, alla vista della postazione di controllo, determinando così un maggior rischio per la circolazione.

Ma procediamo con ordine e vediamo quali sono state le argomentazioni usate dalla Cassazione e le conseguenze

per gli automobilisti.

La prima cosa da tenere in considerazione è la riforma che, nel 2017, è stata introdotta con la famosa Direttiva Minniti (DM n. 282/2017) la quale ha disciplinato le postazioni degli autovelox.

Ebbene, al punto 7.5 allegato al Decreto si legge che la distanza minima tra il cartello con il limite di velocità e l'autovelox non può essere inferiore a un 1 chilometro. Ma ciò solo a patto che:

la postazione dell'autovelox si trovi fuori dai centri abitati;

il limite di velocità previsto sia inferiore rispetto a quello consentito, in via generale, dal codice della strada per quel tipo di strada .

La pronuncia della Cassazione però afferma un principio assai importante.

Il limite di 1 chilometro vale anche quando la segnaletica che prescrive una velocità inferiore rispetto al codice non è che la ripetizione di un precedente cartello, anch'esso riportante lo stesso limite.

Tanto per fare un esempio, ipotizziamo una strada extraurbana principale dove sia presente un limite di velocità di 90 km/h, in deroga al limite generale di 110 km/h.

Tale limite viene palesato con due cartelli identici, distanti l'uno dall'altro 900 metri.

Ebbene, il limite minimo di 1 km tra l'autovelox e la segnaletica si calcola a partire dal secondo cartello e non dal primo.

E non solo. La Cassazione ribadisce che l'obbligo di apporre il cartello con la velocità minima inferiore al limite legale e l'avviso del controllo elettronico della velocità va ripetuto anche dopo ogni intersezione, a beneficio degli utenti della strada che provengono dalle altre direzioni e si immettono dalle parallele.

Ebbene, se tutte queste prescrizioni non vengono rispettate la contravvenzione è nulla.

Terminiamo ricordando che, sempre per legge, tra il cartello con l'avviso preventivo e l'autovelox non devono esserci più di 4 chilometri di distanza.

Diversamente o il cartello viene ripetuto oppure la multa non può essere elevata.

2023 Funzioni Locali DIRIGENTE



ASSICURAZIONE

Gratuita associato UIL FPL

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

La nostra polizza assicurativa UNIPOL comprende:

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

100%
protetto
100%
assicurato



NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

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



Scarica il certificato assicurativo 2023!

UnipolSai | Aon
ASSICURAZIONI | Employer Benefits®

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

DISEGNO DI LEGGE RECANTE INTERVENTI IN MATERIA DI SICUREZZA STRADALE E DELEGA PER LA REVISIONE DEL CODICE DELLA STRADA

Completiamo la pubblicazione del disegno di legge che intende modificare alcune norme del Codice della Strada.

La prima e la seconda parte sono state riportate nei precedenti "Notiziario" dei mesi scorsi.

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.

Le principali novità del disegno di legge.

11) REGOLE DI CIRCOLAZIONE E MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA CICLABILITÀ

Si modifica l'articolo 7, comma 1, lettera i), al fine di consentire che siano riservate alla circolazione dei veicoli adibiti a servizi pubblici di trasporto non solo le strade, ma anche singole corsie.

In base alla nuova formulazione, i comuni possono consentire su determinate strade precedentemente a senso unico di marcia, con limite massimo di velocità inferiore o uguale a 30 km/h, la circolazione dei velocipedi in senso opposto, attraverso la realizzazione di corsie ciclabili per doppio senso ciclabile, nei soli casi in cui non sia possibile l'inserimento di piste ciclabili.

In sostanza, il doppio senso ciclabile è consentito solo se le condizioni della strada oggettivamente lo consentano. Infatti, la possibilità del doppio senso ciclabile non può essere valutata in modo indistinto e generalizzato, ma deve tenero conto della tipologia di strade e, principalmente, della loro larghezza, che deve risultare compatibile con la circolazione dei veicoli a motore in un senso e dei velocipedi nel senso opposto.

Al medesimo articolo 7, comma 1, viene aggiunta, altresì, una nuova lettera i-quater), allo scopo di consentire ai comuni di istituire la zona di attestamento ciclabile, subordinatamente alla verifica delle condizioni di sicurezza della strada e qualora i flussi ciclabili lo giustifichino, in determinate intersezioni semaforizzate su strade con una corsia per senso di marcia e con limite di velocità inferiore o uguale a 50 km/h, nelle quali è presente una pista ciclabile laterale o una corsia ciclabile.

In sostanza, la previsione disciplina ulteriormente la cd. casa avanzata, subordinandone l'istituzione alle condi-

zioni ivi stabilite per ragioni di sicurezza.

Infine, viene inserito il nuovo comma 11-ter attribuendo ai comuni il compito di individuare, con deliberazione di giunta, le zone ciclabili in cui può essere limitata o esclusa la circolazione di alcune categorie di veicoli, sono realizzate misure di moderazione del traffico e non è consentito superare il limite di velocità di 30 km/h.

Viene inserito un nuovo comma 5-bis all'articolo 40 del Codice della strada in materia di segnaletica orizzontale, prevedendo che nella zona di attestamento ciclabile, ai fini del rispetto delle prescrizioni semaforiche, la prima striscia trasversale continua nel senso di marcia indica il limite prima del quale i conducenti dei veicoli diversi dai velocipedi hanno l'obbligo di fermarsi, mentre la seconda striscia indica il limite per i soli velocipedi.

L'articolo 8, comma 1, lettera e), interviene sull'articolo 143 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, che disciplina la posizione dei veicoli sulla carreggiata.

In particolare, il comma 2-bis esclude l'applicazione ai velocipedi dell'obbligo di cui al comma 2, stabilito per i veicoli sprovvisti di motore e gli animali, di tenersi il più vicino possibile al margine destro della carreggiata. L'esenzione è ammessa nelle zone di attestamento ciclabili, nelle strade urbane ciclabili e nelle zone ciclabili, in cui, pertanto, i velocipedi possono occupare qualunque posizione sulla carreggiata, pur nel rispetto delle regole della precedenza.

In presenza di piste e corsie ciclabili, tuttavia, è previsto l'obbligo per i velocipedi di circolare su di esse, eccezione fatta per quelle tipologie di ciclabili su cui è vietato il transito in ragione delle loro particolari forme e dimensioni.

Infine, si stabilisce che nelle corsie ciclabili delimitate da striscia discontinua rispetto alla carreggiata destinata ai veicoli a motore, i velocipedi devono occupare la parte più esterna della corsia sempre per ragioni di sicurezza dell'utenza.

Si sostituiscono i commi 4-bis e 4-ter dell'articolo 145. La norma elimina la previsione che stabiliva l'obbligo di dare sempre la precedenza ai velocipedi che circolano o si immettono su strade urbane ciclabili, anche da luogo non soggetto a pubblico passaggio.

Il nuovo comma 4-bis, pertanto, per garantire maggior sicurezza nelle aree pedonali, nelle strade urbane ciclabili e nelle zone ciclabili, prevede che i veicoli a moto-

re prestino particolare attenzione ai pedoni e ai ciclisti (punto 1).

Il nuovo comma 4-ter, invece, riconosce la precedenza ai velocipedi solo se circolano su corsia ciclabile delimitata da striscia discontinua (punto 2).

Molto importante la modifica sulla disciplina in tema di sorpasso di cui all'articolo 148 del Codice della strada.

Nello specifico, il comma 9-bis viene sostituito allo scopo di disciplinare in sicurezza il sorpasso dei velocipedi, prevedendo l'obbligo per i veicoli a motore di mantenersi ad adeguata distanza laterale per tenere conto della differente velocità di circolazione dei velocipedi, dell'ingombro dei veicoli e della ridotta stabilità dei medesimi, ma viene inserita la distanza di almeno 1,5 mt..

Rispetto alla formulazione precedente, si elimina il riferimento alle strade urbane ciclabili, sicché l'obbligo di distanziamento viene esteso a tutte le tipologie di strade, sia urbane, che extraurbane, allo scopo di innalzare i livelli di sicurezza.

Rimane ferma, invece, la previsione di apposita sanzione in caso di violazione delle presenti disposizioni.

Si dispone l'abrogazione del comma 2-bis dell'articolo 150, avente ad oggetto la disciplina dell'incrocio tra veicoli nei passaggi ingombri o su strade di montagna, al fine di recepire le modifiche introdotte dal presente disegno di legge.

Il comma 2-bis citato prevedeva l'obbligo lungo le strade urbane a senso unico, in cui fosse consentita la circolazione a doppio senso ciclabile, di dare la precedenza ai velocipedi circolanti su corsia ciclabile a doppio senso ciclabile, qualora non fosse agevole l'incrocio.

Si introducono disposizioni di coordinamento con la nuova disciplina in materia di casa avanzata.

Più nel dettaglio, la norma interviene sull'articolo 154, comma 2, per escludere i ciclisti dall'obbligo di segnalazioni per il cambiamento di direzione o di corsia o altre manovre in corrispondenza della zona di attestamento ciclabile (punto 1).

La norma introduce, altresì, un nuovo comma 3-bis, per specificare che i cambiamenti di direzione all'interno della zona di attestamento devono avvenire durante il rosso semaforico, per garantire l'attestamento dei ciclisti in condizioni di sicurezza (punto 2).

Si aggiunge all'articolo 182, il comma 1-bis, dopo le parole "strade urbane ciclabili" le parole "e nelle zone ciclabili", al fine di escludere anche queste ultime dall'applicazione delle disposizioni che disciplinano la circolazione dei velocipedi di cui al comma 1 dell'articolo 182 ed assicurare la necessaria coerenza interna dell'articolato (punto 1).

La norma dispone, infine, l'abrogazione del comma 9-ter del medesimo articolo, in quanto assorbito dalle

modifiche in materia di casa avanzata di cui sopra (punto 2).

12) PASSAGGI A LIVELLO

Si inserisce, all'articolo 25, il comma 1-sexies, che reca la disciplina in materia di attraversamento e uso della sede stradale, demandando ad una convenzione tra gli enti proprietari delle infrastrutture la definizione del segnalamento dell'attraversamento, nel caso in cui quest'ultimo abbia un'altezza libera inferiore a quella minima prevista dalle norme per le costruzioni.

Viene modificato l'articolo 40, comma 5, al fine di specificare che il conducente deve arrestare il veicolo in corrispondenza dei passaggi a livello dotati di dispositivi luminosi o del segnale "fermarsi e dare precedenza".

Nell'attuale formulazione, la norma prevede l'obbligo di fermarsi di fronte al segnale di "passaggio a livello", senza alcuna ulteriore specificazione e, pertanto, in ogni caso.

Tale formulazione si pone in contrasto con l'articolo 147, comma 2, del Codice della strada, che nel caso di passaggi a livello senza barriere o semibarriere impone agli utenti della strada di assicurarsi che nessun treno sia in vista e, in caso affermativo, di attraversare rapidamente i binari e, solo in caso contrario, di fermarsi senza impegnarli.

La modifica, dunque, si rende necessaria al fine di coordinare le due norme.

Si introduce la disciplina dei passaggi a livello privi di barriere, mediante l'inserimento di un nuovo comma 2-bis all'articolo 44 (che attualmente disciplina solo i passaggi a livello provvisti di barriere e semibarriere).

In particolare, si prevede che in corrispondenza dei passaggi a livello sprovvisti di barriere o semibarriere può essere collocato, sulla destra della strada, a cura e spese del gestore della ferrovia, un dispositivo luminoso, a due luci rosse lampeggianti alternativamente, 20 che entra in funzione per avvertire in tempo utile del passaggio del treno, integrato da un dispositivo di segnalazione acustica.

Tali dispositivi devono comunque essere installati in caso di visibilità insufficiente.

Vengono apportate modifiche all'articolo 147, disciplinando i comportamenti da tenere in prossimità dei passaggi a livello.

Si prevede, in particolare, che gli utenti della strada, prima di impegnare un passaggio a livello privo di barriere o di dispositivi di segnalazione luminosa o acustica, devono assicurarsi, nei casi in cui la segnaletica indichi il solo obbligo di dare la precedenza, che nessun treno sia in vista e, in caso affermativo, attraversare rapidamente il passaggio a livello.

In caso contrario, i conducenti devono fermarsi prima

della linea di arresto discontinua, senza impegnare il passaggio a livello, e riprendere la marcia dopo il passaggio del treno.

Il medesimo obbligo di fermarsi prima della linea di arresto continua e attraversare rapidamente il passaggio a livello è previsto nei casi in cui la segnaletica indichi l'obbligo di fermarsi e dare la precedenza e non vi sia alcun treno in vista;

il punto 2 inserisce all'articolo 147 il comma 2-bis il quale, in linea di continuità con le modifiche introdotte dal punto 1, prevede l'obbligo di fermarsi prima della linea di arresto continua in presenza di passaggi a livello privi di barriere, laddove i dispositivi di segnalazione luminosa e/o acustica siano accesi; il punto 5 inserisce il nuovo comma 3-ter per disciplinare le modalità di accertamento delle violazioni sopra citate.

Nello specifico, la norma prevede il decorso di un lasso di tempo di almeno tre secondi dall'entrata in funzione dei dispositivi di segnalazione luminosa per l'accertamento delle violazioni medesime.

Pertanto, al fine di consentire il corretto accertamento delle violazioni in prossimità dei passaggi a livello ed evitare un comportamento vessatorio nei confronti dell'utenza stradale, la previsione di un tempo minimo di ritardo (pari a tre secondi) nell'avvio del dispositivo di rilevazione delle violazioni rispetto all'attivazione della lanterna rossa ha lo scopo di far assumere a tale intervallo temporale la funzione del giallo semaforico di una lanterna tradizionale.

In tal modo, si consente all'utenza veicolare di decidere se attraversare il passaggio a livello in condizioni di sicurezza o arrestare in tempo utile la marcia del veicolo.

Allo scopo di agevolare l'intervento in caso di emergenza, si prevede, altresì, la facoltà per il conducente di portare il veicolo al di fuori dei binari non solo in caso di arresto forzato del veicolo, ma anche in caso di intrappolamento tra le barriere, eventualmente anche abbattendole;

il punto 7 riscrive integralmente il comma 5, al fine di inasprire le sanzioni in caso di attraversamento del passaggio a livello in violazione delle disposizioni consistenti nel pagamento di una somma da euro 200 a euro 800.

Il punto 8 specifica al comma 6, a scopo di coordinamento, che la sanzione amministrativa accessoria della sospensione della patente di guida consegue alle violazioni di cui al comma 5, primo e secondo periodo, commesse per almeno due volte in un periodo di due anni;

Peraltro, al fine di porre rimedio al contenzioso ingenerato dalla norma si inseriscono le violazioni di cui all'articolo 147, commi 2-bis e 3, di cui ai punti 2) e 3) fra le ipotesi per le quali non è necessaria la contestazione immediata della violazione, ma è sufficiente la notifica degli estremi della medesima, secondo le modalità indicate all'articolo 201, comma 1.

13) SAFETY CAR, PANNELLI CON VALORE PRESCRITTIVO E DESTRA RIGOROSA

Si tratta di norme volte a consentire una efficiente regolazione dei flussi di traffico, a incrementare la sicurezza e a migliorare la comunicazione degli operatori e dei gestori di strade ed autostrade verso i conducenti, soprattutto in situazioni di emergenza o pericolo, come nel caso di incidenti o traffico.

Al fine di introdurre, quale misura di regolazione della circolazione stradale, un nuovo sistema di rallentamento del flusso veicolare, si inserisce il cd. safety-car, per prevenire situazioni di pericolo derivanti dalla presenza di ostacoli sulla carreggiata.

Si modifica il comma 5 dell'articolo 43 al fine di includere fra le esigenze per le quali gli agenti possono rallentare il traffico dei veicoli, anche in contrasto con la segnaletica esistente o con le norme di circolazione, non solo le esigenze connesse con la fluidità o con la sicurezza della circolazione, ma anche quelle attinenti alla protezione degli operatori stradali (punto 1).

La norma demanda, inoltre, ad apposito provvedimento del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, la definizione delle modalità di regolazione del traffico nei casi sopra menzionati, nonché le caratteristiche dei veicoli impiegati, delle attrezzature e dei dispositivi supplementari di equipaggiamento degli stessi.

Si modifica l'articolo 177, in materia di circolazione degli autoveicoli e dei motoveicoli adibiti a servizi di polizia o antincendio, di protezione civile e delle autoambulanze, al fine di coordinarlo con le modifiche introdotte dalla lettera a) di cui al medesimo articolo 10: è inserito il comma 3-bis, che pone il divieto di sorpasso dei veicoli impiegati nella procedura di rallentamento e regolazione del traffico di cui all'articolo 43, comma 5-bis, introdotto dal presente disegno di legge.

Si prevede, altresì, che nelle medesime situazioni i conducenti dei veicoli che seguono devono rallentare gradualmente, attivare la segnalazione luminosa di pericolo e osservare le eventuali prescrizioni imposte dai soggetti impiegati nella procedura (punto 1).

14) CIRCOLAZIONE IN AUTOSTRADA E STRADE EXTRAURBANE PRINCIPALI

Viene inserito un nuovo periodo all'articolo 176, comma 9, del Codice della strada, che disciplina i comportamenti da osservare durante la circolazione sulle autostrade e sulle strade extraurbane principali.

Sul punto, si segnala che in base alla normativa vigente risulta particolarmente difficoltoso l'utilizzo di dispositivi automatici di controllo remoto per l'accertamento della violazione del divieto di sorpasso per i mezzi pesanti in autostrada. Ciò in quanto la prova della violazione commessa impone la documentazione dell'intera manovra in tutte le sue fasi che, molto spesso, si snoda per molti chilometri. Al fine di rendere più age-

vole tale accertamento, dunque, si prevede, nei tratti autostradali in cui vige il divieto di sorpasso, l'obbligo per conducenti di mezzi pesanti di impegnare unicamente la corsia più vicina al margine destro della carreggiata.

In questo modo, attraverso i predetti dispositivi è sufficiente documentare l'occupazione della corsia vietata, senza necessità di documentare l'intera manovra di sorpasso.

15) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SOSTA RISERVATA E SISTEMA DI TARIFFAZIONE

Si introduce la possibilità di riservare spazi di sosta per la ricarica dei veicoli elettrici. In tal modo, il comune ha la facoltà di riservare stalli di sosta non solo per i veicoli elettrici non in fase di ricarica, ma anche per la specifica funzione di ricarica dei veicoli elettrici

Si introduce tra le ipotesi di spazi riservati per la sosta di cui al comma 1, lettera d) anche la fattispecie del cosiddetto "kiss&ride", ovvero le aree destinate all'accompagnamento dei passeggeri in arrivo o partenza da stazioni ferroviarie, porti, aeroporti e altri nodi di interscambio.

Si riscrive, al fine di riconoscere ai comuni la facoltà di istituire aree di sosta e parcheggi a pagamento.

Nello specifico si demanda a un decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti l'individuazione delle modalità di riscossione del pagamento e, in particolare, le caratteristiche, le modalità costruttive e i criteri di installazione e di manutenzione dei dispositivi di controllo di durata della sosta, delle esenzioni e dei massimali delle tariffe, previa intesa in sede di Conferenza unificata.

16) GRATUITA' SOSTA SENZA CONDIZIONI PER PERSONE CON DISABILITA'

Al fine di riconoscere la gratuità della sosta per le persone con disabilità senza condizioni si esclude, la necessità che la sosta gratuita per i disabili sia subordinata all'indisponibilità di stalli a loro riservati. Tale modifica si rende opportuna anche in considerazione del fatto che un veicolo che esponga il contrassegno unificato disabili europeo (CUDE) e soste in uno stallone non riservato non risulterebbe mai sanzionabile, qualora risultasse libero un attiguo stallone riservato.

Quest'ultimo, infatti, potrebbe essersi liberato successivamente alla sosta della persona con disabilità e, comunque, non sarebbe identificabile a quale distanza dallo stallone riservato, che sia anche libero, sorgerebbe l'obbligo per il disabile di sostare, senza occupare un posto a pagamento.

17) NUOVA DISCIPLINA DELLA SOSTA

Si prevede che nei casi di sosta vietata, in cui

la violazione si prolunghi oltre le ventiquattro ore, la sanzione amministrativa pecuniaria indicata nel primo periodo è applicata per ogni periodo di ventiquattro ore per il quale si protrae la violazione.

Nel caso di violazione della sosta avente limitazione temporale di durata, la sanzione amministrativa è del pagamento di una somma da € 26 a € 102. Nel caso in cui tale violazione si protragga nel tempo, la sanzione stessa è calcolata moltiplicando l'importo indicato per il numero intero di periodi di tempo massimo consentito 24 compresi dall'inizio della violazione fino al momento dell'accertamento e, comunque, fino a un importo massimo pari al quadruplo degli importi indicati.

Si estende la sanzione del pagamento di una somma da € 83 a € 102 di cui al secondo periodo del comma 14 del medesimo articolo 7 anche all'ipotesi di violazione della limitazione della circolazione nella zona tariffata di cui al comma 9, per il mancato pagamento dell'intera somma prevista.

Si disciplinano, inoltre, le modalità di recupero della tariffa non corrisposta.

18) DELEGA AL GOVERNO PER REVISIONE E RIORDINO CODICE DELLA STRADA

Si introduce la delega al Governo per la riforma del Codice della strada .



2023 Sanità Privata e Terzo Settore
(escluso il personale dirigente medico)

ASSICURAZIONE
Gratuita associato UIL FPL

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

La nostra polizza assicurativa BH ITALIA comprende:

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

100% protetto 100% assicurato

NEW Polizza Infortuni UNIPOL SAI comprensiva di:

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

Scarica il certificato assicurativo 2023!

Per informazioni: www.ulfpl.it (sezione assicurazione)
Tel. 081 888081 - assicurazioni@ulfpl.it

BHItalia | Aow | UnipolSai

Svolgimento attività noleggio senza conducente da ditta che non ha più sede legale ed operativa nell'Ente

Domanda

Una ditta svolge attività di noleggio senza conducente con sede legale e operativa nell'Ente, ma la stessa sede di fatto non esiste più, la ditta ha un'unità locale in altro Ente, dove custodisce i veicoli, si chiede se tale ditta può esercitare tale attività, non avendo più la sede legale ed operativa nell'Ente.

Risposta

L'Articolo 1 del D.P.R. 19/12/2001, n. 481 (Regolamento recante semplificazione del procedimento di autorizzazione per l'esercizio dell'attività di noleggio di veicoli senza conducente.) prevede che "L'esercizio dell'attività di noleggio di veicoli senza conducente è sottoposto a denuncia di inizio attività da presentarsi ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, al comune nel cui territorio è la sede legale dell'impresa e al comune nel cui territorio è presente ogni singola articolazione commerciale dell'impresa stessa per il cui

esercizio si presenta la denuncia."

Per quanto riguarda la sede legale, tenuto conto che ogni impresa deve averne una (anche in un Comune diverso) e che la sede legale ed operativa indicata precedentemente sembra non esistere più, sarà opportuno controllare eventuali modifiche con il Registro Imprese della Camera di Commercio, per appurare dove sia attualmente stata fissata la sede legale.

Per l'esercizio dell'attività di noleggio senza conducente è prescritto il possesso, anche in un altro comune, di una rimessa dove vengano custoditi i veicoli.

Dovrà essere verificato pertanto il rispetto, da parte della ditta interessata, di quanto previsto dall'Articolo 1 del citato D.P.R. n. 481/2001.

Fatto salvo l'esito delle verifiche di cui sopra, non si ravvisano altri motivi ostativi all'esercizio dell'attività in interesse nel Comune.

Attività di noleggio senza conducente con stazionamento del veicolo in luogo diverso rispetto a quello che risulta dalla scia

Domanda

Abbiamo in zona un noleggiatore di golfcar che dal controllo della scia risulta avere il luogo di esercizio da tutt'altra parte, mentre in effetti staziona all'interno di un parco pubblico ed attende i turisti con i quali contratta in strada il noleggio...conoscendo il dpr di riferimento sembra di capire che si possa parcheggiare i veicoli anche sulla pubblica via, ma come comportarsi verso il nostro suap?

Risposta

Nella fattispecie riportata nel quesito non si rilevano violazioni delle norme vigenti in materia di noleggio senza conducente, con particolare riferimento all'Art. 84, rubricato "Locazione senza conducente", del Decreto Legislativo 30/04/1992, n. 285 (Nuovo codice della strada) e al D.P.R. 19-12-2001, n. 481 (Regolamento recante semplificazione del procedimento di autorizzazione per l'esercizio dell'attività di noleggio di veicoli senza conducente).

E' fatto salvo ovviamente l'integrale rispetto di quanto previsto dal suddetto Articolo 84 del C.d.S., nonché dal D.P.R. 481/2001, con particolare riferimento al possesso di una rimessa rispondente alle previsioni di legge. L'Articolo 1 del D.P.R. 481/2001 dispone che "L'esercizio dell'attività di noleggio di veicoli senza conducente è sottoposto a denuncia di inizio attività (ora SCIA) da presentarsi ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, al comune nel cui territorio è la sede legale dell'impresa e al comune nel cui territorio è presente ogni singola articolazione commerciale dell'impresa stessa per il cui esercizio si presenta la denuncia."

Supermercato vendita sottocosto senza indicazione quantitativo disponibile per ciascuna referenza prodotti sottocosto

Quesito

Sanzione supermercato in materia di VENDITA SOTTOCOSTO perché:

- a) non avevano indicato in maniera chiara ed inequivocabile quantitativo disponibile per ciascuna referenza dei prodotti sottocosto presso l'esercizio commerciale art. 3, comma 1 lettera a) del D.P.R. n. 218/2001 (esempio 46.000 pezzi disponibili, cioè il numero di pezzi totale);
- b) non era stata indicata la percentuale di sconto ed il prezzo di vendita originario art. 15 comma 5 del D.lgs. n. 114/98.

Risposta

Alla violazione di cui all'Articolo 3, comma 1, lettera a), del D.P.R. 06/04/2001, n. 218, cioè l'effettuazione di una vendita sottocosto senza fornire al consumatore un'indicazione chiara ed inequivocabile del quantitativo disponibile per ciascuna referenza dei prodotti posti in vendita sottocosto nell'esercizio commerciale è applicabile, ai sensi dell'Articolo 15, comma 5, e dell'Articolo 22, comma 3, del Decreto legislativo 114/1998, la san-

zione pecuniaria da € 516 a € 3.098 (pagamento in misura ridotta € 1.032).

Alla fattispecie è applicabile la sanzione accessoria dell'eventuale sospensione dell'attività per un periodo non superiore a 20 giorni in caso di particolare gravità o recidiva.

Alla violazione di cui , comportante l'omissione dell'indicazione dello sconto o il ribasso in percentuale sul prezzo normale di vendita relativamente ai prodotti esitati in sottocosto è applicabile la sanzione pecuniaria da € 516 a € 3.098 (pagamento in misura ridotta € 1.032). Non è applicabile alcuna sanzione accessoria.

Alla violazione di cui all'Articolo 15, comma 5, e all'articolo 22, comma 3, del Decreto legislativo 114/1998, comportante l'omissione dell'indicazione del prezzo di vendita originario delle merci vendute in sottocosto è applicabile la sanzione pecuniaria da € 516 a € 3.098 (pagamento in misura ridotta € 1.032).

Non è applicabile alcuna sanzione accessoria.

Presentazione di scia – termini per i controlli del Suap.

Quesito

Ai sensi della legge 241/90, i controlli da effettuare a seguito di presentazione di Scia al Suap per apertura di un pubblico esercizio vanno fatti entro 60 giorni; ma un dirigente della questura mi ha detto che i controlli relativi al tulpas vanno effettuati entro 15 gg.; cosa ne pensa?

Risposta

Gli accertamenti e le verifiche da parte del Suap, per le scie presentate per qualsiasi tipologia di attività, devono essere portati a termine entro 60 giorni, come disposto dalla legge 241/90, art. 19, comma 3, e mai prima. Qualora detti termini siano stati superati e non sia stato ancora completato l'iter procedurale degli accertamenti, per inerzia del Suap, l'attività intrapresa proseguirà e, laddove successivamente dovessero essere accertati presupposti contrastanti con la normativa vigente, non sarà possibile dichiarare la inefficace della scia e far cessare l'attività, con conseguente responsabilità amministrativa e contabile del dirigente dello stesso suap. Viceversa, se i citati termini non dovessero essere rispettati sia per la complessità degli accertamenti da fare, ovvero per quelli chiesti anche ad altri enti, quali ad esempio i controlli chiesti alla Prefettura in ordine a verifiche per le certificazioni antimafia o interdittive, che richiedono diversi mesi di indagini da parte delle forze di polizia, ci soccorre la stessa legge 241/90 che all'art. 21 novies, comma 1, dispone l'annullamento d'ufficio entro un termine non superiore a 12 mesi, quando sussistono ragioni di pubblico interesse (ad esempio una dichiarazione antimafia negativa da parte della Prefettura interpellata). Quindi, in detta ipotesi le scie, anche dopo il termine dei 60 giorni, ma entro i 12 mesi, potranno essere comunque dichiarate inefficaci, con relativa ordinanza di cessazione dell'attività intrapresa.

Abbandono e deposito rifiuti nel suolo e sul suolo - coordinamento tra norma Codice della Strada (C.d.S.) e Testo Unico Ambientale (T.U.A.)

Quesito

Considerato che l'art. 15 co. 1 lettera f) del C.d.S. vieta il deposito di rifiuti in strada, così come l'art 192 d.lgs. 152/2006 (T.U.A.) vieta l'abbandono e il deposito di rifiuti nel suolo e sul suolo, si chiede se nel rinvenire rifiuti lungo la strada sia più corretto applicare l'art. 15 co.1 lettera f) C.d.S. oppure l'art. 192 T.U.A..

Risposta

L'art. 15, codice della strada, che vieta di depositare rifiuti o materie di qualsiasi specie sulla strada e sue pertinenze, pone qualche problema di coordinamento con altre disposizioni che puniscono comportamenti analoghi.

Infatti, l'art. 192 del decreto legislativo n. 152/2006, come il precedente n. 22/1997, vieta l'abbandono e il deposito incontrollati di rifiuti nel modo più ampio possibile e cioè sul suolo e nel suolo.

Inoltre, l'art. 674 codice penale punisce chi getta in luogo pubblico o aperto al pubblico cose atte ad offendere, ad imbrattare o a molestare le persone.

In questo quadro normativo si può presumere che l'art. 15, codice della strada, specificamente concepita a tutela della sicurezza stradale, così come premesso dall'art.

1, codice della strada, si applichi per i rifiuti abbandonati sulla strada, diventando così una norma speciale rispetto a quella più generale del DLG n. 152/2006.

Ma non si può neanche escludere, in assenza di specifiche pronunce in materia, che la stessa concorra invece con la citata norma più generale in quanto il fatto, che è sempre sanzionabile, assume una particolare gravità se compiuto su strada.

In termini sanzionatori si ricorda che l'art. 192, decreto legislativo n. 152/2006 prevede una sanzione pecuniaria più alta di quella dell'art. 15 codice della strada. Con l'aggiunta degli artt. 232-bis e 232-ter al decreto legislativo 152/2006, operata dall'art. 40 della legge n. 221/2015, sono stati previsti due particolari casi di abbandono di rifiuti e cioè l'abbandono di rifiuti di piccolissime dimensioni, (quali anche scontrini, fazzoletti di carta e gomme da masticare) e l'abbandono di mozziconi di sigarette e altri prodotti da fumo sul suolo, nelle acque e negli scarichi.

Per le corrispondenti infrazioni sono istituite le sanzioni di cui all'art. 255 c.1-bis del decreto legislativo n. 152/2006, prevalenti su quelle dell'art. 15, codice della strada, stante il loro minor peso sulla sicurezza stradale.

Come sanzionare veicolo con DU non valido per la circolazione che circola con targa prova a bordo

Quesito

controllo veicolo cui DU porta la dicitura documento unico non valido per la circolazione.

Il veicolo risulta coperto da regolare assicurazione rc nonché in regola con la revisione periodica.

A bordo del veicolo vi era nel sedile posteriore la targa prova.

Quali violazioni al CdS si possono contestare al conducente e all'obbligato in solido?

Risposta

Se il soggetto a bordo del veicolo è autorizzato all'utilizzo della targa prova, unica violazione, nel caso prospettato nel quesito:- articolo 100/13 cds con riferimento dpr 474/2011 articolo 2 comma 1 targa prova non esposta entro 5 gg euro 18.20 entro 60 gg euro 26.00 segnalazione alla MCTC

Bar con diffusione di musica all'esterno del locale con aggregazione di persone.

Quesito

Un bar con somministrazione di alcolici usa un altoparlante di elevata potenza all'ingresso del locale; poiché si affaccia su una piazzetta che è area pedonale, diventa aggregazione di moltissimi giovani e, in pratica, diventa una discoteca con tutte le possibili conseguenze, comprese le risse.

E' possibile ipotizzare la violazione dell'art. 68 tulps.

Risposta

relativamente all'attività di somministrazione con uso di apparecchi sonori con diffusione di musica, occorre precisare che se non vi è maggiorazione del prezzo della consumazione oppure spettacolo o trattenimento con dj, ma viene diffusa solo musica di ascolto e gli avventori non ballano o altra forma di trattenimento, l'attività esercitata non è soggetta a licenza ex art 68 Tulps.

E' necessario, però, accertarsi che sia presentata al comune, ai sensi della legge 447/95 art 8, comma 2, la documentazione relativa all'obbligo di redigere una relazione sulla valutazioni di previsione di impatto acustico per la tutela dei cittadini dall'inquinamento acustico. La violazione dei limiti di emissioni sonore è punita, ai sensi dell'art 10, comma 2, stessa legge 447/95, con sanzione da € 1.000 a € 10.000, con pmr di € 2.000.

Nel caso in cui, invece, si da vita a forme di trattenimento con balli, musica, esibizione del dj ed altro, è evidente che il titolare del pubblico esercizio dovrà essere in possesso della licenza ex art. 68 tulps.

La mancanza di tale titolo sarà punita con sanzione da € 258,00 a € 1.254,00; non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Copia del verbale dovrà essere inoltrata al Suap per l'adozione dell'ordinanza ingiunzione di pagamento, nonchè ordinanza di cessazione dell'attività avviata.

Ricordiamo, infine, che la legge 125/2001, art 14 bis, c. 1, vieta la somministrazione di bevande alcoliche su aree pubbliche dalle ore 24 alle 07.

Pertanto, dette bevande dopo la mezzanotte non possono essere somministrate, ne vendute, nell'area esterna al locale in argomento.

La violazione della presente disposizione è punita dall'art 14 bis, comma 2, della predetta legge con sanzione pecuniaria da € 2.000 a € 12.000, con pmr di € 4.000; consegue la sanzione accessoria della confisca delle merci e attrezzature utilizzate.

Legittima la revoca del Comandante all'esercizio di attività agrituristiche svolte dal dipendente pubblico

Il Comandante della Polizia Locale, nella qualità di Responsabile dello Sportello Unico Attività Produttive, ha legittimamente revocato l'esercizio dell'attività agrituristica ad un dipendente pubblico a tempo pieno, per aver giudicato incompatibile la partecipazione in imprese agricole da parte dei pubblici dipendenti. Con queste motivazioni il TAR per la Basilicata (sentenza n. 518/2023) ha respinto il ricorso del dipendente avverso la revoca dell'autorizzazione a suo tempo a lui rilasciata.

Necessaria individuazione del responsabile della contaminazione ai fini della bonifica

Come più volte osservato dalla giurisprudenza amministrativa e di recente anche nella sentenza del TAR Lombardia Sez. IV n. 1879 del 18 luglio 2023, l'assunzione volontaria dell'obbligo di bonifica da parte del proprietario dell'area non esclude il potere/dovere dell'amministrazione di individuare il responsabile dell'inquinamento ai sensi dell'art. 244, co. 2, d.lgs. 152/2006 né elide il dovere di quest'ultimo di porre rimedio all'inquinamento stesso.

Infatti, l'identificazione del responsabile costituisce, infatti, un'attività doverosa posta a presidio del principio "chi inquina paga" e del primario interesse alla rimozione della fonte dell'inquinamento.

Pertanto, fintanto che siffatto interesse non trovi piena soddisfazione con la completa rimozione delle passività ambientali, permane il dovere, sancito dall'art. 244, co. 2, cod. amb., di identificare il soggetto autore della contaminazione.

Sul punto, il Tribunale ha osservato che – sebbene, per un orientamento giurisprudenziale, colui che assume su di sé volontariamente l'obbligo di bonifica è per ciò stesso vincolato a portare lo stesso a termine – l'esigenza di individuare il responsabile nonostante la pendenza

di un procedimento di bonifica è rafforzata dal diverso orientamento secondo cui la volontaria iniziativa del proprietario incolpevole permane fintanto che vi sia la sua adesione, di tal che, ove sopravvenisse l'indisponibilità del proprietario, la procedura di bonifica si arresterebbe senza che l'amministrazione preposta alla tutela ambientale disponga di poteri coercitivi delle misure di ripristino, queste potendo essere imposte solamente al responsabile dell'inquinamento.

Al contempo, il dovere dell'amministrazione di provvedere in proprio alla bonifica dell'area contaminata scatta unicamente quando il responsabile non sia individuabile o non provveda, sempre che non vi abbia provveduto il proprietario del sito né altro soggetto interessato (art. 244, co. 4, cod. amb.).

Pertanto, alla luce del carattere volontario dell'intervento del proprietario incolpevole e della natura residuale della bonifica ad opera della pubblica amministrazione, la mancata identificazione del responsabile determinerebbe la frustrazione sia del principio "chi inquina paga", sia, ancor più in radice, dell'interesse pubblico alla rimozione dell'inquinamento.

Rilasciare immagini di videosorveglianza di un incidente stradale

Un utente coinvolto in un sinistro stradale aveva richiesto al Comune una copia delle immagini di videosorveglianza utilizzate dalla Polizia locale per ricostruire la dinamica del sinistro.

Il TAR ha ricordato che le immagini registrate e conservate in sistemi di videosorveglianza urbana rientrano nella nozione di documento amministrativo ai fini del diritto di accesso specificando che si ritiene che la richiesta di accesso in esame possa essere accolta in parte e con le cautele necessarie a tutelare il contrapposto diritto alla riservatezza altrui, considerato che dalle immagini acquisite tramite il sistema di videosorveglianza potrebbero venire in rilievo anche dati sensibili e comunque dati di soggetti "terzi", estranei alla vicenda in questione. Tar Marche - Ancona, Sez. II, sentenza n.538/2023

Scatta il danno biologico per i servizi igienici rumorosi nell'immobile

Molto interessante la conclusione cui è giunta l'ultima pronuncia della Cassazione in ordine di tempo sul tema delle immissioni acustiche, l'ordinanza 24741/2023 dell'agosto scorso.

Ad originarla la condanna del Giudice di pace nei confronti di una condomina chiamata a cessare le immissioni di rumore intollerabile, provenienti dall'appartamento di sua proprietà, sovrastante quello dell'attore.

La proprietaria era stata obbligata anche a eseguire gli interventi necessari per eliminare la causa di tali rumori proveniente dal suo bagno oltre al risarcimento del danno.

In, secondo grado, il Tribunale di Milano aveva riformato la sentenza e condannato la condomina a eseguire le opere indicate dal Ctu respingendo però la domanda della parte danneggiata rivolta al risarcimento del danno biologico e quella diretta al risarcimento del deprezzamento dell'immobile.

Alla Suprema corte perciò si rivolge il danneggiato che vede parzialmente accolte le sue ragioni.

La sentenza, ritengono i supremi giudici, non aveva riconosciuto il risarcimento del danno biologico, benché fosse stata accertata l'intollerabilità dei rumori provenienti dall'impianto idrico sanitario della condomina con condanna alla demolizione e alla ricostruzione del locale bagno sulla base di specifiche indicazioni tecniche e nonostante le risultanze della consulenza tecnica medico - legale avesse accertato una menomazione dell'integrità psico - fisica dell'attore (quantificando l'invalidità permanente nella misura del 6%) che aveva ritenuto concausata dall'inquinamento acustico.

Non appariva condivisibile per la Cassazione la mancata liquidazione del danno biologico.

La Cassazione perciò cassava la sentenza e la rinviava al giudice di appello per la liquidazione del danno non patrimoniale, per verificarne persistenza e entità, attraverso l'accertamento dell'esecuzione degli interventi ordinati alla condomina e, in caso affermativo, della cessazione o riduzione dei rumori molesti.

Decreto Caivano- gli otto punti chiave

1. Daspo Urbano: Ora, ai ragazzi dai 14 anni in su può essere applicato il "Daspo Urbano".

Questo divieto, che impedisce l'accesso a specifiche zone della città, viene comunicato ai genitori o a chi detiene la potestà genitoriale. Inoltre, chi possiede droghe con intenti di spaccio potrebbe vedersi negato l'accesso a locali e esercizi pubblici.

2. Foglio di via obbligatorio: Se un individuo viene allontanato da un comune, il periodo massimo di divieto di rientro è stato esteso a un anno. Violazioni di tale provvedimento prevedono sanzioni più severe.

3. Carcere preventivo: Il limite per la custodia cautelare per i minorenni è stato ridotto da 9 a 6 anni. Per i maggiorenni, resta a 5 anni.

4. Messa alla prova: Per reati con pena non superiore a 5 anni, il Pubblico Ministero potrà optare per un percorso rieducativo del minorenne, della durata variabile tra 1 e 6 mesi.

5. Armi e droghe: Il porto abusivo di armi subisce un inasprimento delle pene, ora fissate a 4 anni. Per il traffico e detenzione di droghe, le pene varieranno da 1 a 5 anni.

6. Sanzioni sui genitori: In casi gravi, come l'associazione mafiosa o il traffico di droghe da parte di un minorenne, il Tribunale può revocare la patria potestà.

Genitori potrebbero anche affrontare pene detentive fino a 2 anni per abbandono scolastico dei figli.

7. Vittime dei reati telematici: Chi è vittima di reati online, come il "revenge porn", può ora richiedere l'oscuramento delle proprie immagini da internet, salvaguardando così la propria privacy.

8. Avviso orale e divieto di cellulare: Il Questore può convocare non solo maggiorenni ma anche minorenni per l'avviso orale, esteso ora anche ai minori di 14 anni. Se ritenuto necessario, potrebbe essere proposto un divieto all'utilizzo di cellulari per minorenni a partire dai 14 anni.

Organizzazione evento azienda noleggio gonfiabili con attrazioni senza codice identificativo, senza collaudo

Quesito

In merito all'organizzazione da parte dell'Ente di un evento è stata trovata un'azienda di noleggio gonfiabili, tra le attrazioni proposte ve ne sono due senza codice identificativo, in quanto non hanno le caratteristiche di scivolata/salto, senza collaudo e altra documentazione, si chiede di avere riferimenti normativi in merito.

Risposta

L'elenco di cui all'art. 4 della legge 18 marzo 1968, n. 337, ricomprende in generale i giochi gonfiabili tra le medie attrazioni dello spettacolo viaggiante.

Non risultano esistere diverse disposizioni o classificazioni per le attrazioni gonfiabili citate nel quesito.

Per la suddetta tipologia di attrazioni il D.M. Ministero Interno 18-5-2007, recante "Norme di sicurezza per le attività di spettacolo viaggiante." prevede la seguente procedura:

"Art. 4. Registrazione e codice identificativo delle nuove attività.

1. Ogni nuova attività di spettacolo viaggiante, prima di essere posta in esercizio, deve essere registrata presso il Comune nel cui ambito territoriale è avvenuta la costruzione o è previsto il primo impiego dell'attività medesima o è presente la sede sociale del gestore ovvero in altro Comune ove è resa disponibile per i controlli previsti dal presente decreto ed essere munita di un codice identificativo rilasciato dal medesimo Comune.

2. L'istanza di registrazione è presentata al Comune di cui al comma 1, corredata da idonea documentazione tecnica illustrativa e certificativa, atta a dimostrare la sussistenza dei requisiti tecnici di cui all'art. 3, e dalla seguente altra:

a) copia del manuale di uso e manutenzione dell'attività, redatto dal costruttore con le istruzioni complete, incluse quelle relative al montaggio e smontaggio, al funzionamento e alla manutenzione;

b) copia del libretto dell'attività.

3. Il manuale di uso e manutenzione e il libretto dell'attività devono essere redatti in lingua italiana e, ove ciò risulti impossibile, essere accompagnati da una traduzione ufficiale in italiano. Una copia dell'atto di registrazione dell'attività, con attribuzione del codice identificativo, deve essere inviata, a cura del Comune, al Ministero per i beni e le attività culturali - Direzione generale per lo spettacolo dal vivo.

4. Il procedimento comprende l'acquisizione di un parere da parte della commissione comunale o provinciale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo, individuata secondo i criteri di ripartizione della competenza previsti dagli articoli 141-bis e 142 del regio decreto 6 maggio 1940, n. 635. A tal fine la commissione, anche avvalendosi di esperti esterni:

a) verifica l'idoneità della documentazione allegata all'istanza di registrazione, sottoscritta da tecnico abilitato, direttamente o tramite apposita certificazione da parte di organismo di certificazione;

b) identifica l'attività rispetto alla documentazione di cui alla let-

tera a) del presente comma, effettua un controllo di regolare funzionamento nelle ordinarie condizioni di esercizio e accerta l'esistenza di un verbale di collaudo, redatto da tecnico abilitato, o di un'apposita certificazione da parte di organismo di certificazione

5. È fatta salva la facoltà della commissione comunale o provinciale di vigilanza di disporre o eseguire, in sede di espressione del parere, ulteriori motivati approfondimenti.

5-bis. Limitatamente alle «piccole attrazioni» di cui alla Sezione I dell'elenco di cui all'art. 4 della legge 18 marzo 1968, n. 337, nonché ai «balli a palchetto (o balere)» di cui alla Sezione II del medesimo elenco, ai «teatrini di burattini (o marionette)» di cui alla Sezione III del medesimo elenco e alle «arene ginnastiche» di cui alla Sezione IV del medesimo elenco, il parere della commissione comunale o provinciale di vigilanza sui locali di pubblico spettacolo, ai fini della registrazione e assegnazione del codice, è sostituito da una asseverazione del tecnico abilitato o da certificazione dell'organismo di certificazione, dalla quale risulta la corrispondenza della documentazione allegata all'istanza di registrazione ai requisiti previsti dal presente decreto.

5-ter. Omissis.....

6. Acquisito il parere della commissione comunale o provinciale di vigilanza, ovvero la asseverazione o la certificazione previste per le attrazioni di cui al comma 5-bis del presente articolo il Comune, qualora l'esito del procedimento evidenzi la sussistenza dei requisiti tecnici di cui all'art. 3, effettua la registrazione dell'attività e le assegna un codice identificativo costituito, in sequenza, da un numero progressivo identificativo dell'attività e dall'anno di rilascio.".

Ad ogni buon conto, come si evince dal comma 5-bis del citato Articolo 4 del D.M. 18/05/2007, la registrazione è richiesta anche per le piccole attrazioni, ma in questo caso il parere della Commissione di Vigilanza è sostituito da una asseverazione di tecnico abilitato.

A prescindere dagli accordi tra Comune ed esercente, per le suddette attrazioni, successivamente alla registrazione o acquisita la registrazione effettuata da altro comune, dovrà essere rilasciata al gestore autorizzazione all'esercizio dell'attività ai sensi dell'Art. 69 T.U.L.P.S., previa esibizione dell'autorizzazione permanente all'esercizio di attività di spettacolo viaggiante e produzione della documentazione di rito, comprensiva di collaudo annuale delle attrazioni in corso di validità firmato da tecnico abilitato, polizza di assicurazione per la responsabilità civile e dichiarazione di corretto montaggio.

Per completezza si richiama la nota di indirizzo ANCI sui giochi gonfiabili.

Il trasporto di alimenti a domicilio

I test batteriologici di laboratorio, fatti eseguire dalla rivista di enogastronomia “Gambero Rosso” su un contenitore cubico, usato dai “riders” per le consegne a domicilio del cibo pronto al consumo ha evidenziato che questa tipologia di trasporto, per come viene effettuata fino ad oggi rappresenta un pericolo per la salute pubblica, visto che i contenitori usati dai “riders” sono dei veri e propri incubatori di batteri.

La causa di tutto ciò è l’uso di contenitori per il trasporto alimenti deperibili, freddi e caldi, che NON rispettano la Normativa ATP.

L’Accordo internazionale per il trasporto delle derrate deperibili (ATP) firmato, in sede ONU, il 1 Settembre 1970 è stato ratificato anche dallo Stato Italiano con la Legge 264/1977.

L’Allegato 3 dell’Accordo ATP, prevede per il trasporto di sostanze alimentari non congelate e non surgelate, il rispetto della temperatura di +6°C o della temperatura indicata sull’etichetta o sul documento di trasporto, nonché l’utilizzo di contenitori, anche scarrabili, muniti di Attestazione ATP, con classificazione variabile, a seconda della temperatura prevista dal produttore degli alimenti deperibili, vale a dire: IN, RNA, ecc...

Tutto questo significa che, in pratica, il trasporto di queste sostanze alimentari deperibili può avvenire, **ESCLUSIVAMENTE** a mezzo di motoveicoli (motocarri) con uno o più contenitori scarrabili, con Attestazione ATP: classe IN (isotermico) per i piatti pronti cucinati (carne, pesce, verdure) che devono essere trasportati in regime di caldo (60°-65°C) e classe RNA (refrigeranti) per i piatti pronti cucinati, prodotti lattiero caseari e prodotti a base di pesce, che devono essere trasportati in regime di freddo (+6°C o altra temperatura indicata dal produttore del cibo).

Nel caso ciò non avvenga trova applicazione l’articolo 82, comma 8, del Codice della Strada perché il trasporto di derrate deperibili, soggette al trasporto in regime ATP, con contenitori scarrabili sprovvisti di idonea Attestazione ATP, concretizza una destinazione diversa da quella prevista dalla carta di circolazione, ovvero trasporto cose, tra le quali NON sono comprese le derrate deperibili, per il cui trasporto la Legge 264/1977 prevede l’uso di contenitori, fissi o scarrabili, muniti di idonea

Attestazione ATP, in corso di validità.

Basti pensare che, correttamente, le Imprese che effettuano “catering”, utilizzano per il trasporto degli alimenti deperibili veicoli e/o contenitori scarrabili con Attestazione ATP.

Allo stato, in Italia, l’unica tipologia di cibo pronto per il consumo, che può essere trasportato, a domicilio, senza l’uso di contenitori con Attestazione ATP sono le pizze.

Occorre precisare che le biciclette, definite velocipedi (art. 50 del Codice della Strada), non possono trasportare, conto terzi, cose tra le quali sono comprese anche le sostanze alimentari non deperibili, come le pizze.

Inoltre nell’Unione Europea vige il Regolamento UE 852/2004 che impone la REGISTRAZIONE, presso Le Regioni o le ASL, degli Operatori del Settore Alimentare (OSA) che effettuano un trasporto, conto terzi, di sostanze alimentari, deperibili e non, che viene effettuata, a seguito di presentazione di SCIA, in base alla residenza o sede legale dell’intestatario della carta di circolazione del veicolo con cui viene effettuato il trasporto conto terzi di sostanze alimentari, e che funge anche da vettore, come riportato nel documento di trasporto (DDT) delle sostanze alimentari.

Il rispetto di questa Normativa sanitaria impedirebbe, alla radice, lo sfruttamento dei lavoratori atipici quali sono, attualmente, i “riders” e gli autisti dei furgoni dei “corrieri” che, invece, devono essere dei lavoratori dipendenti delle Imprese, intestatarie dei veicoli trasportanti il cibo o alimenti, deperibili e non, a domicilio ed indicate come vettore nel DDT (Documento Di Trasporto), con l’utilizzo di contenitori muniti di Attestazione ATP per il trasporto delle derrate deperibili.

Questa situazione rende indifferibile la sottoscrizione di un Protocollo d’Intesa, atteso da 13 anni, tra il Ministero della Salute e la Specialità Polizia Stradale della Polizia di Stato (Ministero Interno) per l’organizzazione dei controlli congiunti, su strada, con Dirigenti Veterinari ASL (Ufficiali di Polizia Giudiziaria) sul trasporto degli alimenti di origine animale, simile al Protocollo d’Intesa, sottoscritto nel 2011, per il controllo del trasporto degli animali vivi.

SCIA per installazione distributore automatico all'esterno farmacia

Quesito

Per installare un distributore automatico all'esterno di una farmacia per l'erogazione di parafarmaci occorre presentare una scia al suap comunale?

Risposta

Per rispondere al quesito posto occorre fare riferimento alla nota del Ministero della Salute del 19 maggio 2023 relativa alla distribuzione dei farmaci tramite smart-locker, con la quale si conferma quanto già affermato dal Ministero con nota n. 13507 dell'11 marzo 2019 relativa ai distributori automatici di farmaci.

Nella suddetta nota si premette che "...il legislatore ha previsto due modalità di vendita al dettaglio dei medicinali ad uso umano: la vendita presso l'esercizio fisico - farmacia e, limitatamente a talune tipologie di medicinali (medicinali non soggetti a prescrizione medica), "corner" nell'esercizio commerciale - e la vendita on line esclusivamente da parte dei sopraddetti esercizi fisici disciplinata dall'art. 112-quater del d.lgs. 219/2006".

La nota ministeriale continua specificando che "Con riferimento alla vendita presso le farmacie e "parafarmacie", essa deve avvenire, come espressamente disposto dal legislatore all'art. 122 TULLISS e all'art. 5 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito con modificazioni dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, in presenza e con l'assistenza "personale e diretta" del farmacista in tutte le fasi della dispensazione, che vanno dalla individuazione del medicinale alla consegna dello stesso all'acquiren-

te".

Da quanto sopra esposto ne consegue che anche i farmaci non soggetti a prescrizione medica (parafarmaci) debbono essere venduti direttamente dal farmacista all'interno dell'esercizio, anche mediante la loro esposizione in appositi corner, oppure on line, con le modalità previste dall'Articolo 112-quater del Decreto Legislativo 219/2006.

Non è consentita la vendita degli stessi mediante distributori automatici.



2023 Dirigenza Medica
Pubblica e Privata

ASSICURAZIONE

Tutela Legale Penale gratuita compresa nel costo tessera
L'Assicurazione è prestata per le spese sostenute dall'Assicurato per l'assistenza penale, civile, giudiziaria e giuridica necessaria per la tutela dei propri diritti in conseguenza di Sinistri connessi allo svolgimento dei propri incarichi e mansioni alle dipendenze di Enti pubblici sanitari (**€ 10.000,00 per singolo assicurato**).

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

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

NEW

Polizza Infortuni UNIPOL SAI compresa nel costo tessera

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

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

- **Deeming clause** - Copertura dei Sinistri derivanti da Fatti e Circostanze noti non denunciabili su polizze precedenti;
- **Ampia definizione di sinistro** (ivi inclusa la comunicazione ex art.13 Legge 24/2017);
- **Responsabilità** amministrativo-contabile;
- **Retroattività** decennale (opzionale illimitata);
- **Ultrattività** decennale automatica e gratuita;
- **Compreso** COVID 19.

La nuova polizza sarà dedicata non solo ai dipendenti pubblici, ma anche ai dipendenti privati (unico prodotto)

Per adesione e informazioni www.ulifpi.it

Per informazioni
www.ulifpi.it (sezione assicurazione)
Tel. 06 865021 - assicurazioni@ulifpi.it

Unipol Sai | Aow



La crisi degli infermieri “Un lavoro che muore”

Il grido d'allarme parte dai professionisti più numerosi del mondo della sanità, gli infermieri.

Ci vogliono soldi e progetti per salvare l'assistenza di milioni di cittadini.

E i 4 miliardi in più che ha chiesto per l'anno prossimo il ministro alla Salute, Orazio Schillaci, non basterebbero certo a sostenere la sanità pubblica in modo decisivo.

Comunque, non arriveranno nemmeno quelli: probabilmente ci si fermerà intorno alla metà.

La professione dell'infermiere non attrae più i giovani a causa di carichi di lavoro «insostenibili», di stipendi non adeguati e di progressioni di carriera quasi nulle.

«Sono solo alcuni aspetti che incidono negativamente in un quadro ormai compromesso». A parlare così è la Federazione degli ordini.

Nell'arco di pochi anni lo Stato non sarà più in grado di

garantire il diritto alla salute e all'assistenza a tutti i cittadini ».

Gli infermieri in Italia sono 456 mila, circa 280 mila lavorano nel sistema pubblico, del quale rappresentano il 60% dei dipendenti.

Rispetto alle piante organiche ne mancano ben 65 mila.

I numeri sono in calo a causa di problemi in entrata e anche in uscita.

Intanto, in questi giorni c'è stato «un ulteriore calo del 10 per cento delle domande di iscrizione ai corsi di laurea».

I posti erano 21.500 e i candidati un po' meno di 23.000.

Un tempo i dati erano molto diversi, c'erano anche due aspiranti per ogni posto libero.

Poi c'è il tema delle uscite. «nei prossimi anni si assisterà al raddoppio dei pensionamenti ».

Si stima che da qui al 2029 andranno via in 100 mila.

Ma non si va via solo per raggiunti limiti di età.

Sono tra i 3.000 e i 3.500 coloro che si spostano in altri Paesi ogni anno.

«Registriamo sconcertati l'ingresso e l'attività di infermieri stranieri sul nostro territorio nazionale senza iscrizione agli Ordini e senza i dovuti controlli».

Il ministro alla Salute Schillaci ha più volte dichiarato che la carenza di infermieri esiste, tanto che ha annunciato un accordo con l'India per la formazione, anche linguistica, di professionisti di quel Paese perché vengano a lavorare in Italia.

Un infermiere guadagna circa 1.600 euro al mese.

Per garantire ai professionisti già formati di esercitare al meglio e per spingere i nostri giovani ad abbracciare la professione infermieristica, non si può più prescindere da alcune priorità come l'incremento della retribuzione, l'evoluzione della formazione verso lauree magistrali specialistiche a indirizzo clinico, un cambio immediato dei modelli organizzativi con maggiore autonomia infermieristica, nonché nuovi sbocchi di carriera.

L'allarme degli infermieri non è il primo.

Da tempo. ad esempio, i sindacati dei medici ospedalieri fanno rivendicazioni molti simili.

Sanità, le decisioni che danneggiano tutti

Case di comunità: gare d'appalto aperte e contratti firmati ma 414 sono saltate perché i fondi del Pnrr non bastano più la Soluzione: usare i soldi per mettere a posto gli ospedali

Per dare ai cittadini un punto riferimento a cui rivolgersi per le prime necessità senza intasare inutilmente i Pronto soccorso sono stati messi 2 miliardi di euro del Pnrr nella costruzione di almeno 1.350 Case di comunità.

Una ogni 40-50 mila abitanti, con il vincolo ad ultimarle entro giugno 2026.

Sono strutture pubbliche dove ci lavoreranno medici di medicina generale, pediatri, ostetrici, lo psicologo, infermieri di famiglia, un assistente sociale, 5-8 figure socio-sanitarie e amministrative (Dm 77 del 23 maggio 2022, pag. 26).

A regime il costo annuo previsto per il personale ammonta a 685,6 milioni, già indicati dalla Legge di bilancio 2022 (art. 93 pag.208 e comma 274).

Gli accordi firmati dalle Regioni con il Ministero della Salute stabiliscono dove e come verranno realizzate le Case di comunità.

I progetti, approvati in tutte le sedi, sono partiti a giugno 2022. Il cronoprogramma prevede che entro dicembre 2023 ci sia la firma dei contratti d'appalto per la loro costruzione o, nel caso di edifici già esistenti, per la ristrutturazione.

dall'ultimo rilevamento Agenas-Ministero della Salute di luglio 2023: 1.097 gare d'appalto aperte, 96 contratti già firmati, 173 vicini alla firma.

Lo scorso 27 luglio il ministro Raffaele Fitto presenta la proposta di revisione del Pnrr: a causa di un aumento dei costi nell'edilizia fra il 24 e il 66% il governo Meloni decide di ridurre il numero di Case di comunità da realizzare con i fondi Ue da 1.350 a 936 (pag.103).

La rassicurazione del governo Meloni è che le 414 che escono dai finanziamenti del Pnrr saranno realizzate attingendo ai 10 miliardi di euro destinati all'edilizia sanitaria, cioè alla costruzione di nuovi reparti, messa a norma, acquisto di nuove attrezzature.

A questo punto si pongono almeno tre problemi.

Le gare d'appalto delle Regioni sono tutte in corso d'opera e l'accesso ai finanziamenti deve essere immediato, mentre quelli per l'edilizia sanitaria hanno tempi lunghi perché passano dagli accordi di programma, e il loro iter burocratico è lungo e complesso.

Bisognerebbe fare un emendamento che sposti una fetta di risorse dall'edilizia sanitaria per renderle subito disponibili per le 414 Case di comunità, altrimenti rischiano di finire su un binario morto, come si legge nel testo della proposta Fitto («Per gli interventi parzialmente espunti dal Piano si propone la piena realizzazione secondo tempistiche che potranno essere successive a giugno 2026», pag. 105).

Con il paradosso che rischiano di saltare quelle di nuova costruzione, ossia le più urgenti perché sono da tirar su nelle aree più sguarnite del territorio, soprattutto al Sud.

Come, ad esempio, in Campania dove le Case della Comunità potrebbero diventare 55 a fronte delle 172 programmate.

E questo incide su uno dei principi cardine del Pnrr, ossia «il riequilibrio tra territori», che potrebbe non essere rispettato.

Il secondo problema è che se togli i fondi destinati a sistemare gli ospedali per metterli chissà quando nelle Case di comunità non hai migliorato niente.

E le strutture ospedaliere carenti e fatiscenti, con cui loro malgrado tutti i pazienti si confrontano, sono destinate a rimanere tali.

Per risolvere il problema dell'aumento dei costi qualche Regione propone di rimodulare i progetti delle Case di comunità in base ai soldi del Pnrr disponibili, anziché ridurle.

Per esempio: invece di fare un edificio a 3 piani, al momento completarne due.

Proposte inascoltate.

Con le stesse motivazioni dell'aumento dei costi dell'edilizia, il piano di revisione del Pnrr taglia anche il numero di Ospedali di comunità, le strutture pensate per pazienti a bassa intensità di cura, ossia che hanno biso-

gno di restare ricoverati, ma che non sono più acuti e che dunque potrebbero liberare posti letto negli ospedali veri e propri.

Per realizzarli entro il giugno 2026 l'Ue ci dà 1 miliardo di euro.

Adesso Fitto prevede che il loro numero scenda da 400 a 304, 96 in meno.

Con conseguenze paradossali: per esempio, in Lazio, per risolvere il problema di dove mettere i pazienti a causa degli ospedali sovraffollati, è appena stato concluso un accordo con i privati accreditati per acquistare disponibilità di posti letto a 500 euro a giornata, quando il costo di gestione giornaliero effettivo per un Ospedale di comunità pubblico è di 150 euro.

Ci sono poi le Centrali operative territoriali (Cot).

La loro funzione è di coordinamento e collegamento dei vari servizi sanitari territoriali, agevolando lo scambio di informazioni tra gli operatori sanitari.

Il finanziamento previsto dal Pnrr è di 103,85 milioni di euro, per la realizzazione di almeno 600 Centrali, ma adesso Fitto le riduce a 524 (76 in meno), facendo slittare anche i tempi di entrata in funzionamento: non più giugno, ma dicembre 2024.

Anche per gli Ospedali di comunità e le Cot escluse dai finanziamenti del Pnrr è previsto l'utilizzo dei fondi destinati all'edilizia sanitaria.

C'è poi il terzo problema: a tenere in piedi le Case di comunità dovrebbero essere i 42 mila medici di famiglia, che però di uscire dai loro ambulatori sembrano non volerne sapere, neppure per le sole 2 ore al mese a testa come previsto dalla Legge di bilancio 2022.

Se non si trova un accordo i medici possono rifiutarsi perché sono liberi professionisti convenzionati con il sistema sanitario a cui dunque nessuno può dire cosa fare.

Dopo i mesi più drammatici dell'epidemia di Covid sul tavolo dell'allora ministro Roberto Speranza c'era l'ipotesi di farli passare da liberi professionisti a dipendenti: una soluzione che poteva trovare la disponibilità dei giovani medici almeno per i nuovi ingressi.

Ma è mancata la forza politica per varare la riforma.

In autunno dovrà essere rinnovato il loro contratto triennale, e sarà dirimente quello che verrà stabilito in quella sede.

Altrimenti il piano per potenziare le cure sul territorio, di cui l'Italia ha gran bisogno finirà di fatto smantellato in culla.

Sciopero Nazionale Del 27 Settembre 2023 Aiop Rsa

Nelle precedenti comunicazioni vi avevamo esortato ad attivare una serie di azioni, che di seguito vi ripilghiamo, di avvicinamento allo sciopero del 27 settembre delle lavoratrici e lavoratori che lavorano presso strutture che applicano il CCNL Aiop Rsa:

- blocco di tutte le attività effettuate con orario straordinario e/o supplementare di tutto il personale;
- predisposizione di materiale unitario per dare visibilità alla vertenza anche ai parenti/pazienti che accedono alle strutture;
- effettuazione di "presidi" davanti le sedi con volantaggio e imbandieramento delle strutture che applicano il CCNL Aiop Rsa;
- ogni iniziativa locale/regionale ritenuta utile a dare ulteriore spinta e visibilità alla vertenza, comprese conferenze stampa e note unitarie alle regioni.

Vi comunichiamo che visti i tempi ristretti ed al fine di consentire la migliore riuscita della mobilitazione che abbiamo messo in atto, per la giornata dello sciopero del 27 p.v. si dovrà prevedere un "presidio di protesta" nei pressi di ogni Ente Regione nel quale dovrà essere data ampia visibilità attraverso la stampa locale ed i mezzi social.

Il Presidio che ha come scopo di sensibilizzare la politica delle regioni rispetto al superamento di contratti, come AIOP RSA, siglati da organizzazioni sindacali non rappresentative che esercitano dumping salariale e contrattuale nei confronti dei dipendenti, sarà anche l'occasione per chiedere ad ogni singolo Presidente di Regione una ferma presa di posizione nei confronti delle strutture accreditate per assicurare alle lavoratrici e lavoratori contratti che garantiscano diritti e salari dignitosi.

Pertanto il presidio sarà anche l'occasione per consegnare alle Regioni una richiesta, che nei prossimi giorni vi verrà trasmessa in bozza, con la quale chiederemo la revoca degli accreditamenti per le strutture che applicano il contratto AIOP RSA. La Segreteria nazionale Uil Fpl

ART. 62 - DIRITTO ALLO STUDIO

Sono concessi permessi retribuiti, nella misura massima individuale di **150 ore** per ciascun anno solare. Spettano anche al personale a **tempo determinato** di durata non inferiore ai 6 mesi.

ART. 71 - EX ART. 58 (PERMESSI NON RETRIBUITI)

Al personale con contratto a **tempo determinato** possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino ad un massimo di 15 giorni complessivi.

ULTERIORI PERMESSI:

- Testimonianza obbligatoria in giudizi penali o in giudizi civili
- Funzione di giudice popolare
- Funzioni presso seggi elettorali
- Componente commissioni concorsuali
- Precetto per pubbliche necessità di carattere temporaneo
- Richiamo alle armi

ART. 79 D. LGS. N. 267/2000 (PERMESSI PER CARICHE PUBBLICHE)

PERMESSI RETRIBUITI:

- Componenti di Consigli comunali provinciali, metropolitani, delle comunità montane
- Componenti di Giunte comunali, provinciali, metropolitane, delle comunità montane
- Componenti degli organi esecutivi dei comuni, delle province, delle città metropolitane

PERMESSI NON RETRIBUITI:

I dipendenti di cui ai precedenti punti hanno diritto ad ulteriori permessi fino ad un massimo di 24 ore mensili qualora risultino necessari per l'espletamento del mandato.

PERMESSI PRE E POST PARTUM

Maternità obbligatoria:

- **2 mesi** prima della data del presunto parto
- **3 mesi** dopo la data del parto
- **5 mesi** post parto (solo in caso di attestazione medico specialista a tutela del fante e del nascituro)

Paternità obbligatoria, 10 giorni:

- **2 mesi** prima della data del presunto parto
- **5 mesi** dopo la data del parto

Congedo parentale, 9 mesi (FINO AI 12 ANNI DEL FIGLIO):

- **3 mesi** spettanti alla madre
- **3 mesi** spettanti al padre
- **3 mesi** ripartiti tra madre e padre

Di questi 9 mesi, 6 sono retribuiti:

- **1 mese** al 100%
- **5 mesi** al 50%

Genitore Unico

- Genitore unico ha diritto a 9 mesi indennizzabile
- Il genitore unico può fruire di ulteriori 2 mesi non indennizzabili

Malattia figlio:

- Da **1 a 3 anni** del figlio, **30 giorni** all'anno, complessivi tra i due genitori e sono retribuiti al 100%, dopo i 30 giorni senza retribuzione
- Da **3 a 8 anni** del figlio, **5 giorni** all'anno per ciascun genitore e non sono retribuiti



A cura della Segreteria Nazionale e del Coordinamento Per Opportunità

CCNL SANITA' PUBBLICA 2019/21 PERMESSI

Gent.le Iscritta/o, dandoti il benvenuto/o nella Nostra Organizzazione Sindacale ti riportiamo un breve promemoria di tutti i PERMESSI previsti dal CCNL 2019 - 2021.



Via San Crescenziano, 25, 00199 Roma

www.ulfpl.it

info@ulfpl.it

TERZO MILLENNIO



ART. 49: FERIE

- Orario di lavoro su 5 giorni: **28 giorni**
 - Orario di lavoro su 6 giorni: **32 giorni**
- Per i dipendenti assunti per i primi 3 anni di servizio:
- Orario di lavoro su 5 giorni: **26 giorni**
 - Orario di lavoro su 6 giorni: **30 giorni**
- A tutti i dipendenti sono attribuite **4 giornate** di riposo nell'anno solare (festività sopresse).

ART. 50 (PERMESSI GIORNALIERI RETRIBUITI):

- **8 giorni** per partecipazione a concorsi
- **3 giorni** per lutto per il coniuge e per i parenti entro il secondo grado o per il convivente, da fruire entro i 7 giorni dal decesso.
- **15 giorni** per congedo matrimoniale da fruire entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio.

ART. 51 - EX ART. 37 (PERMESSI ORARI RETRIBUITI PER MOTIVI PERSONALI O FAMILIARI):

18 ore di permessi orari retribuiti SENZA NECESSITA' DI DOCUMENTAZIONE E/O GIUSTIFICAZIONE COMPATIBILE CON LE ESIGENZE DI SERVIZIO:

- Non riducono le ferie
- Sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora
- Sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio
- Non possono essere fruiti nella stessa giornata congiuntamente alle altre tipologie di permessi fruibili ad ore
- Possono essere fruiti, cumulativamente, anche per la durata dell'intera giornata lavorativa.

ART. 52 (PERMESSI PREVISTI DA PARTICOLARI DISPOSIZIONI DI LEGGE):

- Permesso L. 104: **3 giorni** oppure **18 ore** mensili da comunicare entro il giorno 20 del mese precedente
- Donazione di sangue ed emocomponenti
- Donazione midollo osseo

ART. 53 (CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA):

- La lavoratrice vittima di violenza di genere ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a percorsi, per un periodo massimo di **congedo di 90 giorni**, nell'arco dei 3 anni decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione. Il trattamento economico è quello previsto per il congedo di maternità (art. 60).

ART. 54 - EX ART. 40 (PERMESSI E ASSENZE PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI):

- **18 ore annuali**, fruibili su base sia giornaliera che oraria, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
- Sono fruibili per frazioni di ore dopo la prima ora.
- È obbligatoria l'attestazione comprovante della visita.

ART. 55 (PERMESSI ORARI A RECUPERO)

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi:

- Non possono essere di **durata superiore** alla metà dell'orario di lavoro giornaliero
- Non possono superare le **36 ore annue**
- Devono essere recuperati entro i **2 MESI SUCCESSIVI**.





ART. 56 (ASSENZE PER MALATTIA)

Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla **conservazione del posto per un periodo di 18 mesi**, negli ultimi 3 anni.

- a. **Intera** retribuzione per i primi 9 mesi;
- b. **90%** della retribuzione di cui alla lettera "a" per i successivi 3 mesi di assenza;
- c. **50%** della retribuzione di cui alla lettera "a" per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto

ART. 58: INFORTUNI SUL LAVORO, MALATTIE PROFESSIONALI E MALATTIE DOVUTE A CAUSA DI SERVIZIO

- In caso di **assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale**, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica, certificata dall'Ente preposto e non oltre il periodo di conservazione del posto di 18 mesi prorogabili per ulteriori 18 in casi particolarmente gravi.

ART. 61 - EX ART. 47 (TUTELA DEI DIPENDENTI IN PARTICOLARI CONDIZIONI PSICOFISICHE)

Per favorire la **riabilitazione e il recupero dei dipendenti** con contratto a tempo indeterminato, nei confronti dei quali sia stato accertato:

- Tossicodipendenza, alcolismo cronico, ludopatia o disturbi del comportamento alimentare
 - Impegno a sottoporsi ad un progetto terapeutico
- Sono state stabilite le seguenti misure:
- Diritto alla conservazione del posto
 - Concessione di permessi giornalieri retribuiti nel limite massimo di 2 ore
 - Riduzione orario di lavoro
 - Assegnazione a compiti diversi da quelli abituali, nella stessa Area di competenza

Mancano infermieri, ma è fuga dei giovani dai corsi di laurea .

Nelle università, crollano le domande: per i 20mila posti messi a bando i candidati sono poco di più.

Quest'anno si raggiungerà infatti il record negativo assoluto di domande da quando ci sono i test di ammissione: per la selezione del 14 settembre vi sono stati 23540 candidati per 20134 posti a disposizione, un calo del 10% nel giro di un solo anno che fa scendere il rapporto domande/posti a 1,2 .

In pratica siamo ormai a un candidato per un posto, una soglia che negli atenei del Centro Nord è anche peggiore con il paradosso che ci sono a volte più posti disponibili dei candidati che faranno gli esami.

Oltre 10 anni fa c'erano in media 44-46mila candidati per 16mila posti (in un rapporto di quasi 3 domande per ogni posto) .

Numeri che si avvicinano a quelli attuali dei test di Medicina dove negli ultimi anni c'è stata una esplosione non solo delle domande ma anche di posti disponibili - quest'anno oltre 19mila a fronte di quasi 80mila candidati - con il rischio però di creare una bolla di medici tra una decina d'anni quando potrebbero esserci più camici bianchi del necessario.

Per la carenza degli infermieri sarà invece sempre più difficile se non impossibile attingere solo dalle università italiane per provare a scalare la montagna del fabbisogno del nostro Paese: servono come minimo 65-70mila infermieri che diventano 90 mila se si vuole mettere a terra la riforma della Sanità territoriale prevista dal Pnrr che investe circa 7 miliardi per raggiungere tra le altre cose il 10% degli over 65 con le cure a casa entro il 2026 (oggi siamo a meno di metà strada) grazie anche al nuovissimo infermiere di famiglia.

A pesare anche la gobba pensionistica attesa in questi anni: a fronte di 460mila infermieri di cui 270mila lavorano nel pubblico, nel giro dei prossimi 15 anni sono previste 200mila uscite per la pensione visto che oggi 83mila sono nella fascia d'età tra i 50 e i 54 anni e

100mila tra i 55 e i 65 anni.

Ma quanti nuovi infermieri andrebbero formati ogni anno? -Secondo la categoria e le Regioni abbiamo bisogno di circa 25mila nuovi laureati di zecca ogni anno per i prossimi dieci anni.

Numeri che registrano non solo il forte calo delle domande ma anche che i laureati effettivi - dopo i tre anni di corso abilitante - sono molti di meno rispetto alle iscrizioni aggirandosi negli ultimi 4 anni tra gli 11mila e i 14mila abilitati: il tasso di successo alla laurea si aggira infatti intorno al 70% un po' per gli abbandoni e un po' perché diversi studenti si spostano dopo il primo anno verso altri corsi di laurea che formano per le altre professioni sanitarie considerate più attrattive.

Sono in tutto 61.783 gli studenti che hanno presentato domanda su 32.078 posti a bando per l'ammissione ai 22 corsi di laurea: la parte del leone la fanno i posti per infermieri (20mila circa) ma a bando nei 40 atenei statali ci sono anche i posti per fisioterapisti, tecnici sanitari e altre professioni sanitarie.

Il calo di domande tocca un po' tutte le professioni, anche se quello maggiore riguarda proprio gli infermieri oltre alle ostetriche (-20%).

Per la Presidente della Conferenza corsi di laurea delle professioni sanitarie, (Università di Udine) «è necessario ripensare in profondità ai sistemi di orientamento e tutorato quale strategia di insieme per assicurare nei prossimi anni le risorse professionali necessarie al Paese».

In pista dal Mur ci sono i primi 1,17 milioni di euro per un progetto per l'orientamento dedicato a tutte le 22 professioni sanitarie per sostenere gli studenti in una scelta informata verso queste carriere.

Le ultime pronunce dei giudici in materia di sanità pubblica

1- Pausa pranzo – Buono pasto Diritto ad intervallo oltre sei ore di lavoro

La Sezione ha ricordato che, secondo la giurisprudenza della Cassazione, nel settore della sanità pubblica, l'attribuzione del buono pasto – quale agevolazione di carattere assistenziale che, nell'ambito dell'organizzazione dell'ambiente di lavoro, è diretta a conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del dipendente, al fine di garantirne il benessere fisico necessario per proseguire l'attività lavorativa quando l'orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente previsto per la fruizione del beneficio – è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone, come regola generale, solo che il lavoratore, osservando un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore, abbia diritto ad un intervallo non lavorato. Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Ordinanza n. 23255 del 31/07/2023

2- Attività contrasto emergenza epidemologica da Covid-19 – Concessione contributo regionale una tantum – Lavoratori impiegati nelle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP)

Con riferimento ad una legge della Regione Abruzzo, la quale ha previsto il riconoscimento di un contributo "una tantum", non inferiore a 1.000,00 euro, a ciascun lavoratore e lavoratrice, dipendente delle Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP) abruzzesi, impiegato nelle attività di contrasto all'emergenza epidemologica da Covid-19, la Corte ha evidenziato che la norma in esame aveva, senza dubbio, l'effetto di riconoscere, direttamente, un emolumento economico ai suddetti dipendenti, il cui rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 15, comma 1, della Legge regionale Abruzzo n. 17/2011 e della normativa statale da questo richiamata, «ha natura privatistica ed è disciplinato» dalle norme sul pubblico impiego privatizzato.

In questi termini, nell'attribuire tale importo, per quanto una tantum, la norma regionale non coinvolge in al-

cun modo la contrattazione collettiva, al contrario di quanto richiedono i principi espressi dagli artt. 40 e 45 del D.lgs. n. 165/2001, disposizioni interposte dell'art. 117, secondo comma, lettera l), della Cost., che assegna allo Stato la competenza legislativa esclusiva nella materia dell'«ordinamento civile».

A tale materia, infatti, deve «ricondursi la disciplina del trattamento giuridico ed economico dei dipendenti pubblici e quindi anche regionali, "retta dalle disposizioni del codice civile e dalla contrattazione collettiva" nazionale, cui la legge dello Stato rinvia», con la conseguenza che risulta costituzionalmente illegittima una norma regionale che «intenda sostituirsi alla negoziazione delle parti, quale imprescindibile fonte di disciplina del rapporto di pubblico impiego». Corte costituzionale, Sentenza n. 176 del 28/07/2023

3- Procreazione medicalmente assistita (PMA) – Consenso informato – Termine revoca

Nel giudizio di legittimità costituzionale dell'art. 6, comma 3, ultimo periodo, della Legge n. 40/2004, il quale prevede che, una volta espresso il consenso per l'accesso alle tecniche di procreazione medicalmente assistita, "La volontà può essere revocata da ciascuno dei soggetti indicati dal presente comma fino al momento della fecondazione dell'ovulo.", il Collegio ha evidenziato che l'accesso alla PMA comporta per la donna il grave onere di mettere a disposizione la propria corporalità, con un importante investimento fisico ed emotivo, al quale la donna si è prestata in virtù dell'affidamento in lei determinato dal consenso dell'uomo al comune progetto genitoriale.

L'irrevocabilità di tale consenso dopo la fecondazione dell'ovulo non limita, dunque, la libertà individuale dell'uomo, costringendolo a diventare genitore contro la sua volontà, ma appare funzionale a salvaguardare l'integrità psicofisica della donna dalle ripercussioni negative che su di lei produrrebbe l'interruzione del

percorso intrapreso, quando questo è ormai giunto alla fecondazione.

E ciò chiama in causa il diritto alla salute della donna, che va inteso «nel significato, proprio dell'art. 32 Cost., comprensivo anche della salute psichica oltre che fisica».

Coerentemente, le linee guida di cui al D.M. 1° luglio 2015 stabiliscono che «la donna ha sempre il diritto ad ottenere il trasferimento degli embrioni crioconservati».

Le suddette ripercussioni sarebbero, peraltro, ancora più gravi, qualora, a causa dell'età o delle condizioni fisiche, alla donna non residuasse più la possibilità di iniziare un nuovo percorso di PMA, con una preclusione, a questo punto, assoluta della propria libertà di autodeterminazione in ordine alla procreazione. Corte costituzionale, Sentenza n. 161 del 24/07/2023

4- Medici specializzandi – Adeguata remunerazione – Tardivo recepimento direttive CEE

In tema di remunerazione per i medici ammessi alle scuole di specializzazione, la Sezione ha ribadito che le somme da corrispondere ai medici specializzandi italiani che hanno frequentato il corso di specializzazione dopo il 31 dicembre 1982, derivanti dal tardivo recepimento delle direttive CEE n. 362 del 1975 e n. 76 del 1982, non possono essere commisurate all'importo della borsa di studio così come introdotta e quantificata nel D.lgs. n. 257/1991, che non ha efficacia retroattiva. L'obbligazione scaturente dalla mancata attuazione di direttive, infatti, non ha natura retributiva, né può dar luogo ad una riparazione integrale, desumibile dai criteri di calcolo della legge sopracitata.

Essa ha piuttosto natura para-risarcitoria e la prestazione che ne forma oggetto deve essere quantificata sulla base di un parametro equitativo fondato sul canone di parità di trattamento per situazioni analoghe.

Questo parametro deve essere desunto dalle indicazioni contenute nella Legge n. 370/1999, con la quale lo Stato italiano ha ritenuto di procedere ad un parziale adempimento soggettivo nei confronti di tutte le categorie che, dopo il 31 dicembre 1982, si siano trovate nelle condizioni fattuali idonee all'acquisizione dei diritti previsti dalle direttive comunitarie, senza però essere ricompresi nel D.lgs. n. 257/1991.

Altresì, la Corte ha precisato che la liquidazione equitativa della suddetta obbligazione comporta esclusivamente la decorrenza degli interessi (moratori) nella mi-

sura legale (e non anche la necessità della rivalutazione monetaria, salva la prova del maggior danno ai sensi dell'art. 1224, secondo comma, c.c.) dalla data in cui l'obbligazione risarcitoria, mediante “monetizzazione”, si converte da debito di valore a debito di valuta. Corte Suprema di Cassazione Ordinanza n. 20393 del 14/07/2023

5- Licenziamento senza preavviso – Ferie maturate prima della cessazione dell'impiego – Mancata fruizione –

In tema di diritto al riconoscimento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute, la Corte ha affermato il principio in base al quale “l'avvenuta sanzione del licenziamento disciplinare senza preavviso non comporta la perdita del diritto del lavoratore a percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute per il periodo anteriore alla cessazione dell'impiego, ove il datore di lavoro non dimostri di avere invitato in precedenza il dipendente a godere del periodo di congedo, se necessario formalmente, e di averlo avvisato, in modo accurato ed in tempo utile a garantire che detto congedo sia ancora idoneo ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire, del fatto che, se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato.”.

Diversamente opinando, si avrebbe come conseguenza l'applicazione al dipendente, come effetto del suo illecito disciplinare, di una sanzione non tipizzata ed ulteriore rispetto a quella, prevista, della perdita del posto di lavoro. Corte Suprema di Cassazione Ordinanza n. 19659 del 11/07/2023

Richiesta incontro CCNL AIOP RSA Alla regione Campania

Egregio Presidente

si invia la richiesta in oggetto al fine di rappresentare le istanze delle lavoratrici e dei lavoratori cui viene applicato il CCNL AIOP RSA e che versano in una condizione di disparità rispetto ai lavoratori dipendenti che operano nello stesso settore; tali situazioni non possono persistere e necessitano di una ferma presa di posizione da parte delle Regioni.

Abbiamo proclamato lo sciopero per la giornata di mercoledì 27 settembre allo scopo di manifestare il nostro dissenso rispetto a una pratica scorretta di dumping contrattuale e per manifestare il sostegno in favore delle lavoratrici e dei lavoratori dipendenti delle strutture accreditate dalle Regioni, che svolgono servizi essenziali nella presa in cura dei più fragili e che non ricevono da oltre un decennio una vera e propria valorizzazione della propria posizione lavorativa.

Alla luce di quanto esposto, chiediamo che venga effettuata una ricognizione a livello regionale affinché emerga il dato quantitativo dell'applicazione del CCNL AIOP RSA nelle strutture che si occupano di fragilità e chiediamo che la Regione intervenga per l'applicazione nelle strutture dei contratti sottoscritti con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, dal momento che proprio la mancanza dell'elemento della

maggior rappresentatività pone il CCNL AIOP RSA in conflitto con le disposizioni previste dall'art. 4 co. 2, lett. r) della legge 23 marzo 2023, n. 33.

Inoltre, considerato che le disposizioni introdotte dal DM 19 dicembre 2022 pongono la valutazione dei requisiti ai fini del rilascio dell'accreditamento istituzionale in capo alla Regione e alle Province autonome, riteniamo che sia interesse dell'ente assumere iniziative dirette affinché non si verifichino fenomeni distorsivi, come ad esempio il riconoscimento della medesima remunerazione tariffaria a strutture che, applicando CCNL differenti, generano profitti diversi ed erogano trattamenti salariali diversi.

Pertanto chiediamo che siano proprio questi enti, Regioni e Province autonome, a verificare che l'intero processo preveda tra i criteri ai fini del riconoscimento dell'accreditamento il rispetto dell'applicazione dei CCNL sottoscritti con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, e la revoca dell'accreditamento come conseguenza in caso contrario, affinché possa essere garantito un contrasto reale al dumping salariale e contrattuale esercitato finora nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori della categoria. Certi di un suo riscontro, Segreteria Regionale UIL FPL

Proietti (UIL Fpl): "serve il MES per salvaguardare la sanità pubblica, il PNRR non basta".

Il segretario generale della UIL FPL scende in campo e invita il Governo Meloni a puntare sul MES per salvare la sanità pubblica: "il PNRR serve a poco".

"Per La Uil-Fpl, la Presidente del Consiglio, Giorgia Meloni, deve andare in Europa a riaprire la questione del Mes Sanitario: e' stato fatto un grave errore a non utilizzare quella importante linea di credito, 37 miliardi di euro, da restituire in tantissimi anni ad un tasso di interesse dello 0,60%. I fondi del PNRR non sono sufficienti per salvaguardare la sanità pubblica, che è la vera priorità del Paese". Così Domenico Proietti, Segretario Generale Uil-Fpl.

"Nella prossima legge di bilancio il Governo deve destinare risorse significative per aumentare il Fondo Sanitario Nazionale: senza questo intervento molte regioni rischiano il default." continua Proietti, che conclude "Servono risposte chiare ed urgenti, tanto più alla luce dell'auspicio formulato dalla Presidente della Commissione Europea, Von der Leyen, sulla necessità di lavorare per un Unione sanitaria europea."

Le indicazioni delle Regioni per promuovere il coinvolgimento dei pazienti, delle famiglie e della comunità per la sicurezza delle cure

In occasione della Giornata Mondiale della Sicurezza del Paziente (World Patient Safety Day), che in Italia è stata istituita come “Giornata nazionale per la sicurezza delle cure e della persona assistita” il 17 settembre di ogni anno, la Sub Area Rischio Clinico della Commissione Salute della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome rende disponibile un Documento di consenso sul “Coinvolgimento dei pazienti, delle famiglie e della comunità nella promozione e nel miglioramento della sicurezza delle cure”.

Il tema di quest’anno scelto dall’Organizzazione Mondiale della Sanità per celebrare la quinta giornata mondiale è infatti proprio quello del coinvolgimento dei pazienti e della comunità nella sicurezza dell’assistenza (“Engaging Patient for Patient Safety”).

Nel documento si sottolinea come la centralità della persona assistita nella programmazione delle scelte sanitarie e il suo coinvolgimento nel processo assistenziale e di cura sia “un elemento imprescindibile in un sistema sanitario moderno e orientato al miglioramento della qualità e della sicurezza delle cure.

Il coinvolgimento dei pazienti e dei cittadini nel miglioramento della sicurezza delle cure è contemplato da programmi internazionali e richiamato anche dalla nor-

mativa nazionale.

Numerose evidenze dimostrano inoltre che, quando i pazienti sono coinvolti attivamente nella propria cura, si ottengono significativi vantaggi in termini di sicurezza, soddisfazione ed esiti di salute”.

In questo contesto, la Sub Area Rischio Clinico aveva già prodotto nel 2018 un documento sul coinvolgimento del paziente nei percorsi di qualità e sicurezza delle cure che, tenendo conto dell’evoluzione della materia, a distanza di cinque anni dalla sua redazione, viene aggiornato e integrato in una nuova edizione.

Gli scopi del documento sono “focalizzare l’attenzione e sensibilizzare rispetto all’applicazione delle indicazioni fornite dagli organismi internazionali e nazionali” e di “favorire la crescita di una cultura della sicurezza basata sulla consapevolezza del ruolo imprescindibile e fondamentale di pazienti, familiari e cittadini”.

Il documento contiene indicazioni di natura tecnica, esclusivamente orientative per una eventuale applicazione anche nelle realtà locali, finalizzate alla promozione di omogeneità di approccio su tematiche di comune interesse per i diversi sistemi regionali/provinciali.

ANFFAS - mobilitazione e convocazione attivo nazionale

Roma, 18 settembre 2023

In data 21 luglio u.s. si è svolto con esito negativo il tentativo obbligatorio di conciliazione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali conseguentemente alla proclamazione dello stato di agitazione del personale operante nelle strutture nelle quali è applicato il CCNL ANFFAS.

A tal proposito invitiamo le strutture territoriali e regionali ad attivarsi con iniziative attraverso l’affissione di bandiere nelle diverse sedi ANFFAS e l’indizione di assemblee.

Nelle scorse settimane risulta che sono pervenute alle nostre strutture territoriali e regionali numerose richieste da parte di ANFFAS con le quali si chiedeva alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL di aprire tavoli negoziali a diverso titolo tra cui l’eventualità di conferire attraverso accordi anticipazioni economiche sul rinnovo del contratto.

Al riguardo vi chiediamo di valutare con attenzione la partecipazione a tali incontri fatti salvi quelli di natura istituzionale, evitando la sottoscrizione di accordi di natura economica che riguardino la vertenza sul rinnovo contrattuale in atto.

Vi chiediamo di tenerci informati sull’andamento e sui contenuti degli incontri. Infine comunichiamo la convocazione dell’attivo nazionale delle delegate e dei delegati FP CGIL, CISL FP e UIL FPL di ANFFAS per il giorno 28 settembre p.v. dalle ore 18 alle 20 in modalità videoconferenza. UIL FP P.Bardoscia

Mansioni Superiori - Comparto Sanità

La Cassazione civile, sezione lavoro, con ordinanza n. 19937 del 12/7/2023 ha sancito che ‘il diritto a percepire la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore, anche quando l’assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di tale qualifica sia illegittima (D.lgs. 165 del 2001, art. 52, comma 5) trova la sua diretta giustificazione nell’efficacia immediatamente precettiva della Costituzione, art. 36 (Cass. S.U. n. 25837/2007; Cass. nn. 23741/2008; 4382/2010; 18808/2013; 2102/2019).

Da ciò consegue che le differenze retributive da corrispondere al lavoratore - in quanto volte ad assicurare “una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro” - non possono essere quelle spettanti per

le mansioni da lui effettivamente svolte, senza alcun rilievo al fatto che si tratti di mansioni immediatamente superiori alla qualifica rivestita oppure di mansioni ulteriormente superiori’.

La Cassazione infatti ritiene chiaro il disposto del DLgs 165/2001, art 52, che fa riferimento alle ‘mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore’, là dove pone i limiti della loro legittima attribuzione a un lavoratore di qualifica inferiore (comma 2), mentre tratta in generale di ‘mansioni superiori’ e di ‘mansioni proprie di una qualifica superiore’ nella parte in cui pone il principio e detta le condizioni del diritto al pagamento delle differenze retributive nonostante la nullità dell’assegnazione (commi 3 e 5).

Pareri ARAN

1-Progressioni economiche- CSAN127a

Domanda

Come va calcolato il triennio di cui all’art. 19, comma 4, lett. a) del CCNL 2019-2021 relativo alle progressioni economiche all’interno dell’area?

Risposta

In merito alla questione posta si deve innanzitutto tenere presente che ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell’ultima progressione economica acquisita.

Inoltre, si evidenzia che l’art. 19 comma 1 sancisce che l’attribuzione di differenziali economici e quindi la progressione economica avviene appunto all’interno di ciascuna area “al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dal dipendente nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell’area”.

Pertanto, il requisito di non aver beneficiato di “alcuna progressione economica” dovrà essere verificato nell’ambito dell’Area di appartenenza e quindi dell’Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva.

Si dovrà comunque tenere conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione nell’ambito della categoria corrispondente all’attuale area nonché delle progressioni economiche conseguite, nell’ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità. Ne consegue che il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica.

La trattativa per il rinnovo del CCNL della Dirigenza Area medica, veterinaria e sanitaria

ROMA 05 settembre 2023 □

La UIL FPL informa: E' ripresa oggi presso ARAN la trattativa per il rinnovo del CCNL.

La discussione si è aperta con la disamina del testo presentato da ARAN contenente le modifiche e integrazioni apportate nel corso dei precedenti incontri, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali.

In un clima costruttivo sono stati affrontati i principali temi ancora sul tappeto sui quali si è cercato una convergenza; in apertura si è affrontato il problema dei fondi di cui agli art. 71-72-73 con la richiesta di limitare al minimo l'ammontare dei residui e con l'obbligo da parte delle aziende di informazione annuale sia preventiva che consuntiva sull'ammontare degli stessi.

Sono stati poi affrontati alcuni temi quali:

- Il limite temporale per il recupero obbligatorio delle ore in esubero.
- Sterilizzazione del fondo di risultato con introduzione di un tetto massimo alle ore in eccedenza oltre il quale fare ricorso alle prestazioni aggiuntive.
- Aumento dell'indennità di UPG
- Finanziamento personale per le emergenze epidemiche con possibilità di attingere ai diritti sanitari in ambito veterinario.
- Incremento delle clausole di garanzia.
- Abbassamento del tetto relativo al numero complessivo di guardie + reperibilità.

- Introduzione di un'indennità di rischio per manipolazione di farmaci antitumorali.

- Ridefinizione criteri per accesso al lavoro agile.

- Ampliare dal 12% al 15% il tetto di guardie notturne effettuabili al di fuori del normale orario di lavoro.

Le posizioni espresse da UIL-FPL dal coordinatore Dott. Bonfilii Roberto:

1. Contrarietà al tetto del 50% + 1 per la stipula dei contratti periferici in quanto in contrasto con gli accordi quadro sulle rappresentanze sindacali.
2. Ridefinizione del capitolo relativo al patrocinio legale con superamento della clausola di gradimento da parte dell'azienda in relazione al legale di fiducia.
3. Estensione dell'indennità di Pronto Soccorso (di cui all'art. 78) anche al personale afferente ai Fast Track creati appunto per calmierare le urgenze minori ai PS.
4. Approccio morbido sul numero massimo complessivo di guardie e reperibilità dal momento che la fattispecie "reperibilità su guardia" riguarda solo alcune categorie mediche e non la totalità dei sanitari.
5. All'art. 27 comma 2 aggiungere che le 38 ore settimanali sono 4 di aggiornamento professionale. L a discussione viene aggiornata a mercoledì 20 settembre 2023 in attesa di un nuovo testo di sintesi dopo un nuovo passaggio con le Regioni.

Dipendenti in calo nella sanità pubblica

Dal personale delle Asl a quelli degli ospedali, nel 2021 erano 617.246 i dipendenti del Servizio sanitario nazionale, in leggero calo rispetto all'anno dello scoppio della pandemia quando erano stati 617.466 e in aumento di circa 14.000 unità rispetto al pre pandemia, quando, nel 2019, se ne contavano 603.856.

A riferire i dati è il documento Personale delle Asl e degli Istituti di ricovero pubblici ed equiparati - Anno 2021, pubblicato dal ministero della Salute. Per entrambi gli ambiti di rilevazione del personale relativi alle strutture pubbliche e a quelle equiparate e private, i dati sono raccolti attraverso l'infrastruttura del sistema informativo della Ragioneria generale dello Stato e vengono immediatamente resi disponibili nel Sistema informativo sanitario nazionale del ministero della Salute. In base ai dati del documento a cura della Direzione generale della digitalizzazione del sistema informativo sanitario e della statistica, nel 2021, il 69,1% del personale del Ssn era composto da donne, contro il 30,9% degli uomini. Il 72,5% appartiene al ruolo sanitario, il 17,7% al ruolo tecnico (analisti, statistici, sociologi, assistenti sociali) mentre il 9,6% al ruolo amministrativo e lo 0,2% a quello professionale (avvocati, ingegneri, architetti, etc.).

In particolare, nel 2021 lavoravano per il Servizio sanitario nazionale 102.491 medici e odontoiatri e 264.768 infermieri, con un rapporto di 2,6 infermieri per ogni medico

I migliori Ospedali del mondo - molti sono italiani

Ci sono molti ospedali italiani tra i migliori al mondo nelle 12 nuove classifiche per specialità - pubblicate da Newsweek che ha valutato più di 2.300 ospedali in 28 Paesi del mondo utilizzando indici di performance ospedaliera, associati ai risultati di indagini internazionali sulle opinioni e le esperienze di pazienti e operatori sanitari

A dominare i ranking sono soprattutto gli ospedali americani quasi sempre da soli sul podio con strutture come la Mayo Clinic di Rochester, la Cleveland Clinic e il Johns Hopkins Hospital di Baltimora

Sono molto presenti gli ospedali italiani anche più di quelli di Francia, Spagna e Regno Unito, segno della qualità dell'assistenza sanitaria made in Italy

A parte l'oncologia dove lo Ieo e l'Istituto dei tumori di Milano sono tra i primi 20 al mondo, tra le altre strutture più citate ci sono il Monzino, l'Humanitas e il Niguarda di Milano, il Gemelli e il Sant'Andrea di Roma, l'Ao di Padova, il Sant'Orsola di Bologna e diverse altre strutture soprattutto del Centro-Nord.

Classifica Ospedali sull'Oncologia

Ci sono tre ospedali americani a occupare i primi tre posti.

Sono il MD Anderson Cancer Center di Houston, il Memorial Sloan Kettering Cancer Center

di New York e il Mayo Clinic di Rochester.

Tra gli italiani ci sono lo Ieo, l'Istituto europeo di oncologia (16°), l'Istituto nazionale dei tumori (19°), il Gemelli di Roma (34°) l'Humanitas di Rozzano (37°); il Niguarda di Milano (49°); il Pascale di Napoli (51°); le Molinette di Torino (74°); il San Raffaele di Milano (75°); l'azienda ospedaliera di Padova (79°); l'Istituto di Candiolo (90°); il Policlinico Sant'Orsola di Bologna (108°); l'Umberto I di Roma (109°).

E ancora: l'Istituto oncologico veneto di Padova (127°); il Gaslini di Genova (132°); il Carlo Besta di Milano

(134°); il San Matteo di Pavia (136°); l'Ao Sant'Andrea di Roma (172°); l'Istituto tumori Giovanni Paolo II (228°); l'ospedale Sacco di Milano (232°); gli Spedali civili di Brescia (279°) e infine l'ospedale Borgo Trento (281°)

Classifica Ospedali Cardiologia e Cardiochirurgia

Anche qui sono sempre tre ospedali americani a guidare la classifica.

Il Mayo Clinic di Rochester; della Cleveland Clinic e del Johns Hopkins Hospital di Baltimora. Molti gli ospedali italiani: il Monzino di Milano (19°), il San Raffaele di Milano (20°) e il Sant'Orsola di Malpighi (37°), il Policlinico San Donato di San Donato Milanese (42°); il Gemelli di Roma (48°); il Niguarda di Milano (68°); l'Ao Padova (102°), l'Humanitas di Milano (105°); il Careggi di Firenze (145°); il campus Biomedico di Roma (153°); l'Arcispedale di Ferrara (155°); l'Ao Pisana (164°); il Sant'Andrea di Roma (166°); il Mauriziano di Torino (169°); il Giovanni XXIII di Bergamo (176°); il San Camillo di Forlanini (187°); il San Filippo Neri (193°); le Molinette di Torino (247°), l'ospedale Borgo Trento (276°) e il San Mattia di Pavia (294°)

Gli Italiani in Cardiologia Anche nella cardiochirurgia ci sono molte strutture italiane.

Le prime in Italia sono sempre il Monzino di Milano (23° nel mondo), il Sant'Orsola Malpighi di Bologna (28°), il San Raffaele di Milano (47°), il Sant'Andrea di Roma (51°), il San Matteo di Pavia (77°), l'Ao di Padova (78°), il San Camillo Forlanini di Roma (83°), il Giovanni XXXIII di Bergamo (106°), il Gemelli di Roma (136°), il Niguarda di Milano (145°), il Mauriziano di Torino (147°) e l'Irccs San Donato (148°)



Dalla Sanità richieste risorse per 4 miliardi

Quattro miliardi per far sopravvivere il Servizio sanitario nazionale.

È diventato ormai un coro nelle ultime settimane dopo la richiesta avanzata dal ministro della Salute al collega al Mef a fine luglio a cui si sono uniti Regioni, sindacati e opposizioni.

Ma se oltre un mese fa si vedeva qualche spiraglio ora i margini sembrano strettissimi, tanto che il punto di caduta potrebbe ridurre le risorse in più per il Ssn in manovra a poco più della metà della richiesta.

Eppure il Ssn, dopo lo tsunami del Covid, è sempre più una pentola a pressione pronta a esplodere tra fondi con il contagocce e gravi carenze di personale.

Provare ad avere i fondi necessari per rispondere innanzitutto a una necessità non più rinviabile: premiare con più soldi il personale sanitario stremato dopo tre anni di pandemia e che vede ogni giorno fuggire decine di sanitari pronti a dimettersi per lavorare nel privato o all'estero.

Dei quattro miliardi richiesti oltre un miliardo risponde infatti a questa voce: l'idea è quella di estendere a tutti i medici il bonus di circa 100 euro riconosciuto l'anno scorso ai camici bianchi che lavorano nei pronto soccorso, la prima trincea della Sanità.

A questo bonus si dovrebbe aggiungere anche un aumento degli straordinari in modo da convincere medici e infermieri a lavorare di più per recuperare così anche le liste d'attesa.

E proprio la remunerazione del lavoro extra orario – di cui gli ospedali “abusano” per coprire i tanti buchi in corsia a cui si aggiunge il ricorso ai gettonisti pagati a peso d'oro – è il nodo più grande nelle trattative per il

contratto scaduto dei medici 2019-2021

Mentre sempre in manovra dovranno essere trovati almeno i primi fondi per il nuovo contratto 2022-2024 (per il quale servono in tutto 2,7 miliardi).

Tra il personale da premiare c'è anche quello degli infermieri – dove le carenze sono anche maggiori rispetto a quelle dei medici – e qui l'idea è di potenziare l'indennità di specificità che oggi vale solo circa 70 euro, meno di un quarto a esempio dell'indennità di esclusiva dei medici.

Gli altri 2,7-2,8 miliardi sono da destinare innanzitutto ad aumentare il Fondo sanitario nazionale per arginare il peso dell'inflazione dove pesa anche il caro bollette degli ospedali e poi per provare a disinnescare definitivamente o parzialmente la bomba del payback sui dispositivi sanitari.

Le aziende del biomedicale devono pagare ancora entro il 30 ottobre un miliardo – su questo fronte è stato aperto anche un tavolo

al Mef -, ma poi c'è da definire cosa fare con il payback per gli anni successivi dal 2019 in poi.

Insomma mai come in questa manovra i nodi sono arrivati al pettine per la Sanità e tagliare ancora sembra impossibile visto che già oggi – come ha ricordato ieri la Fondazione Gimbe – la spesa sanitaria pubblica dell'Italia si è attestata nel 2022 al 6,8% del Pil, sotto di 0,3 punti rispetto alla media Ocse e a quella europea che si attestano entrambe al 7,1%, con ben 13 Paesi europei che spendono più di noi.



Riservata Iscritti UIL FPL



Colpa Grave

Libera Professione

in strutture socio-sanitarie e private

Decreto Bollette DL 34/2023

Polizza **Colpa Grave** (Legge Gelli) in **convenzione** per i dipendenti esercenti la professione sanitaria che prestano l'attività lavorativa contemporaneamente sia nel settore pubblico che nel privato.

- ✓ Unica copertura a tutela dell'esercente la professione sanitaria
- ✓ Retroattività minima di 10 anni gratuita
- ✓ Ultrattività di 10 anni gratuita
- ✓ **Deeming Clause**, possibilità di denunciare anche Fatti e Circostanze che non siano ancora diventate Richieste di Risarcimento
- ✓ Clausola di continuità assicurativa
- ✓ Scelta tra diversi massimali in base all'esposizione al rischio
- ✓ Possibilità di assicurare i Professionisti Sanitari in quiescenza
- ✓ Nessuna franchigia

Massimali e Premi (scelta individuale):

MASSIMALE € 300.000,00 premio lordo annuo € **57,27**

MASSIMALE € 500.000,00 premio lordo annuo € **61,81**

MASSIMALE € 1.000.000,00 premio lordo annuo € **70,00**



Nota bene: adesione 31/12 al 31/03 premio 100%; adesione 31/03 al 30/06 premio 75%; adesione 30/06 al 30/09 premio 50%; adesione 30/09 al 31/12 premio 25%.



Modalità adesione:

Recarsi sulla pagina web dedicata www.uil.aon.it dalla quale potrà effettuare l'accesso, creare la Sua utenza e modulare le condizioni di polizza a Suo piacimento.

Per informazioni, contattare i seguenti Referenti di Aon:

-  **Marlena Deisori** Tel. 010 8989228 - Mobile 335 214693
-  **Daria Ravot** Tel. 010 8989406 - Mobile 366 7561424



100% ISCRITTI
100% ASSICURATI

Aumentiamo il Buono Pasto (Ticket) a 8€ in Campania!

Perché questa petizione è importante

Lanciata da UIL FPL NAPOLI E CAMPANIA

FIRMA ANCHE TU la petizione per portare il valore del Buono Pasto da 5,16€ a 8€!

Il valore del ticket mensa è ancorato ormai da tempo immemore all'importo di € 5.16.

I riferimenti normativi e contrattuali della Dirigenza e del Comparto Sanità che individuavano il suddetto importo sono stati superati ormai da tempo.

È opportuno quindi rammentare che:

- l'art.3, c.6 della Legge 23.12.1996, n.662, nell'apportare modifiche all'art.48 (divenuto poi 51) del TUIR (DPR 22.12.1986, n.917) aveva definito che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somministrazioni in mense aziendali, o le prestazioni sostitutive fino all'importo complessivo giornaliero di lire 10.000;

- l'art.29 c.4 del CCNL del 20.09.2001 integrativo del CCNL del 07.04.1999 Comparto Sanità aveva previsto che "Il costo del pasto determinato in sostituzione del servizio mensa non può superare £.10.000. Il dipendente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di £. 2000 per ogni pasto".

- l'art.24 c.4 del CCNL del 10.02.2004 integrativo del CCNL 08.06.2000 (normativo 1998 – 2001 economico 1998 – 1999) dell'area della Dirigenza Medico-veterinaria aveva stabilito che "Il costo del pasto, determinato in sostituzione del servizio mensa, a carico dell'azienda non può superare complessivamente l'importo di £. 10.000 (pari a € 5,16). Il dirigente è tenuto a contribuire in ogni caso nella misura fissa di £. 2.000 (pari a € 1,03) per ogni pasto"

Come detto sopra, questi riferimenti normativi e contrattuali erano stati da tempo superati. Infatti:

- l'art.1 c.677 della Legge 27.12.2019 n.160 (Legge di Bilancio 2020) aveva definito che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente "le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro le prestazioni sostitutive delle somministrazioni di vitto fino all'importo complessivo giornaliero di euro 4, aumentato a euro 8 nel caso in cui le stesse siano rese in forma elettronica.";

- l'art.4 del CCNL del 31.07.2009 del Comparto Sanità e l'art.18 del CCNL del 06.05.2010 della Dirigenza Medico-Veterinaria avevano chiaramente disposto che "Le Regioni, sulla base di rilevazioni relative al costo della vita nei diversi ambiti regionali e al contesto socio-sanitario di riferimento, possono fornire alle aziende indicazioni in merito alla valorizzazione - nel quadro delle risorse disponibili - dei servizi di mensa nel rispetto della partecipazione economica del dipendente/dirigente finora prevista".

Ciò premesso è necessario sottolineare con decisione l'importo di € 5,16 per il ticket mensa è anacronistico e decisamente non il linea al costo della vita e che tale distanza è impietosamente aumentata con il trascorrere degli anni. Pertanto la UIL FPL Napoli e Campania chiede alle SS.LL. la predisposizione e l'emanazione di "Linee di Indirizzo" alle aziende ed enti del SSR con l'indicazione di valorizzare il servizio mensa per il personale con la previsione dell'importo del ticket mensa pari a € 8,00.

NOTIZIE *dal* TERRITORIO di Salerno

Sciopero per difendere il settore della riabilitazione nella Asl Salerno

Mercoledì 13 settembre, si è tenuta una riunione di tutti i delegati CISL e UIL del settore della riabilitazione della provincia di Salerno.

All'ordine del giorno la preparazione di uno sciopero per chiedere alla ASL Salerno di interrompere quello che viene definito un "attacco alla riabilitazione, lo smantellamento di un settore fondamentale del servizio sanitario".

La tesi è che proprio in un territorio come quello di Salerno, dove la riabilitazione rappresenta un'eccellenza, la ASL sia "contro la riabilitazione e la stia demolendo, mentre la riabilitazione è sempre più fondamentale sia in termini di prevenzione che di mantenimento delle abilità dei malati".

Tra i punti principali che sono alla base della volontà di scioperare ce ne sono tre su cui i sindacati pongono l'accento con più forza.

Il primo è la trasformazione di centri di riabilitazione qualificati in RSA.

Una trasformazione che secondo CISL e UIL rappresenta uno scandalo a danno sia dei malati che dei lavoratori. "Su questo c'è un accanimento incomprensibile e inaccettabile - sostengono - che va contro la volontà dei pazienti, delle loro famiglie e dei loro medici, contro la volontà della Regione che sta predisponendo una legge proprio per evitare che questi malati vadano dove non possono essere curati, contro i lavoratori perché ci sarebbero licenziamenti e dequalificazione, perfino contro il parere espresso dal Direttore Generale della ASL". Il secondo punto è il caos sul personale. "Dopo vent'anni - è la spiegazione - all'improvviso e d'imperio vengono cambiate le regole, senza alcun confronto con le parti sociali, senza alcuna doverosa informazione, trattando tutti come sudditi di un regime autoritario.

Fino a poche settimane fa il personale era indicato e approvato dalla ASL con criteri che hanno determinato le capacità operative di ogni centro, ora invece contraddicendo anche le normative, si cambia tutto e si vorrebbero fare le verifiche annuali con tutt'altri criteri; la conseguenza è che si dovrebbero licenziare figure indispensabili anche appena assunte su indicazione della Asl, e assumere personale che non serve.

Un caos immotivato e disastroso sia per i lavoratori che per i pazienti, un passo decisivo per la distruzione del settore".

Il terzo punto, collegato, è quello particolarmente grave degli educatori.

La ASL ci dice che gli educatori per poter lavorare dovrebbero essere iscritti all'albo degli educatori sanitari. "E' un'assurdità - contestano i sindacati - per mille ragioni. Basandosi su un'interpretazione sbagliata di una norma si mette in moto un meccanismo perverso che condannerebbe gli educatori alla disoccupazione permanente, farebbe disperdere un patrimonio enorme di conoscenza ed esperienza professionale, bloccherebbe tutto il sistema perché di educatori con quei titoli non ce ne sono e l'università ne laurea pochi l'anno, per di più quasi tutti al nord. Insomma, una catastrofe".

Tutto questo, secondo i sindacati, rappresenta solo una parte di un disegno di distruzione della riabilitazione e ricordano che, solo per la riabilitazione residenziale, la ASL ha già abbattuto i livelli di spesa di 2,2 milioni.

"Fra poco - dicono - assisteremo alla interruzione delle terapie perché, come denunciano anche le associazioni del settore, si esauriranno i tetti di spesa, e così verrà anche colpita la continuità terapeutica che è fondamentale per i pazienti, ma per l'ufficio riabilitazione della Asl non esiste". "Distuggere la riabilitazione - aggiungono - significa distuggere posti di lavoro, servizi per i cittadini più fragili, danneggiare il servizio sanitario.

Non ha senso. Il tutto in una ASL che per la riabilitazione riceve dalla Regione 5 milioni in meno di quelli che dovrebbe avere.

Ma invece di battersi per ottenerli la ASL distugge quello che già c'è. Non possiamo accettarlo.

Ci batteremo perché le cose cambino, perché la riabilitazione non venga smantellata ma valorizzata, e speriamo che il nuovo Direttore Generale sia dalla nostra parte". Dott. Gennaro Falabella Segretario Generale UIL-FPL Salerno

Vestizione-svestizione / passaggio di consegne. P.O. di Vallo della Lucania/Agropoli

Vallo della Lucania, 29/08/2023

Alla Direzione Sanitaria

L'istituto in oggetto è ampiamente disciplinato dal vigente CCNL, il quale prevede che il tempo necessario per indossare - dismettere la divisa all'inizio ed alla fine del turno, nonché per ricevere e passare le consegne, debba essere considerato quale orario di servizio.

Nel presidio di Vallo della Lucania/Agropoli, tale normativa viene puntualmente disattesa, la mancata assegnazione dei minuti di vestizione (15 minuti per i turni h24), non è presente ciò determina un reale danno al personale.

L'assurdità di tale stato di fatto è palese laddove si pensi che i dipendenti della stessa asl operanti in altri presidi giustamente già ne usufruiscono.

Chiediamo pertanto, l'immediata applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL, ovvero l'assegnazione di 15 minuti (orario di servizio), ai dipendenti del P.O. di Vallo della Lucania/Agropoli, per la vestizione-svestizione / passaggio di consegne.

Ciò eviterà il prosieguo di azioni sindacali finalizzate alla tutela dei diritti dei lavoratori.

Questa organizzazione, nel rispetto delle buone relazioni sindacali quale strumento per costruire rapporti stabili, improntati alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, nonché alla prevenzione e risoluzione di conflitti, chiede che tale applicazione contrattuale venga attuata anche all'interno del Presidio Ospedaliero di Vallo della Lucania/Agropoli. Il Coordinatore GAU p.o. Vallo/Agropoli UIL FPL Attilio Mo-

Vestizione-svestizione e passaggio di consegne. P.O. di Eboli

Salerno, 30/8/2023

Alla Direzione Sanitaria

Con la presente ribadiamo che il nuovo contratto relativamente all'assegnazione dei minuti di vestizione (15 minuti per i turni h24), paradossalmente sembrerebbe non presente nel presidio di Eboli, e determina un reale danno al personale, nel mentre i dipendenti della stessa asl afferenti ad altri presidi già ne usufruiscono. –

Che l'istituto in oggetto è ampiamente disciplinato dal vigente CCNL e lo stesso va considerato, quale orario di servizio, relativo al tempo necessario per indossare dismettere la divisa, all'inizio ed alla fine del turno, nonché per ricevere e passare le consegne.

Per quanto descritto, che ragionevolmente troverebbe un immediato intervento con l'applicazione dell'istituto ai lavoratori del P.O. di Eboli ed eviterebbe il prosieguo di azioni sindacali finalizzate alla tutela dei diritti dei lavoratori.

Questa organizzazione, nel rispetto delle buone relazioni sindacali quale strumento per costruire rapporti stabili, improntati alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, nonché alla prevenzione e risoluzione di conflitti, chiede che tale applicazione contrattuale venga applicata anche all'interno del Presidio Ospedaliero di Eboli. Il Coordinatore Provinciale UIL FPL Vito Sparano

Inadeguatezza dirigenziale: Richiesta di verifica e di rimozione immediata

Salerno, 18/09/2023

Al Direttore Generale ASL Salerno

La scrivente O.S. evidenzia, come più volte ribadito con note purtroppo ad oggi prive di riscontro, che da molti mesi nel DEA Eboli-Battipaglia-Rocccadaspide, Oliveto Citra e Distretti sanitari del territorio, la continua confusione amministrativo/gestionale, come tra l'altro è dato considerare dalle innumerevoli recriminazioni esternate dalla maggior parte del personale, sia Medico che dei ruoli del Comparto.

Tanto comporterebbe eventuali danni, anche per l'erogazione dei servizi sanitari.

Invero il personale tutto è allo sbando ed è solo grazie al quotidiano impegno lavorativo degli operatori, svolto con abnegazione e senso di responsabilità, che i vari Presidi riescono tuttora a dare un'adeguata assistenza.

Questo certamente non per meriti della Direzione sopracitata, quindi di chi è demandato a dirigere tali Strutture.

Gli eventi riportati nel tempo infatti dimostrano la inadeguatezza soprattutto del dirigente amministrativo,

il quale par-
essere direttore
ruolo (a questo
incarico che, da
doio, sembre-
stato conferi-
semplice nota
te Direttore
rispetto a ciò
una immediata
Ebbene, tale
dovrebbe per-
perarsi per far
meglio la sanità



rebbe non
di struttura di
riguardo, con
voci di corri-
rebbe essere
to con una
del preceden-
Generale e
chiediamo
verifica).
dirigente, che
tanto ado-
funzionare al
pubblica, a

causa purtroppo delle carenze gestionali, comportanti conseguente inefficienza delle complesse attività a lui demandate.

Tale inadeguatezza dirigenziale infatti si ripercuote sul piano delle attività amministrative e gestionali.

Il Dirigente Amministrativo di cui sopra, avendo incarichi multipli, assicura la sua presenza ben poche volte e per poche ore a settimana.

Pertanto la gestione amministrativa, elemento importante per il buon funzionamento di tutto l'apparato della Sanità, soprattutto il controllo del danaro pubblico, è quantomeno "diluita".

Ebbene questo dirigente in pratica sembra che "viva" alla giornata, con verosimile assenza di ogni tipo di organizzazione e forse non comprendendo che dovrebbe gestire al meglio la Sanità pubblica e quindi la salute di tutti gli assistiti, nonché le finanze pubbliche.

Da quanto sopra ne consegue la richiesta di verifica e, quindi, la rimozione immediata di questo dirigente amministrativo, per non generare ulteriori danni. Il Coordinatore Provinciale UIL FPL Vito Sparano

Mancato pagamento indennità varie e straordinario – P. O. Roccadaspide

Salerno 26.09.2023

Alla Direzione Sanitaria Del DEA di 1° livello Eboli-Battipaglia-Roccadaspide

In riferimento all'oggetto, e a seguito di segnalazioni che stanno pervenendo, da parte di numerosi dipendenti, a questa Organizzazione Sindacale, si intende chiedere chiarimenti e soluzioni a codesta Dirigenza Presidiale e Aziendale.

Nello specifico si segnala che da alcuni mesi si stanno verificando delle anomalie sulle buste paghe del personale dipendente, che non si vedono riconoscere quanto previsto dal CCNL.

Pertanto sono costretti mensilmente a recarsi presso l'ufficio del personale del Macro Centro di appartenenza per evidenziare le mancate corrisposizioni salariali.

Le anomalie vanno dal mancato pagamento delle indennità: presenza, lavoro festivo, notturno reperibilità, e dal mancato pagamento del lavoro straordinario e/o in pronta disponibilità "che scaturisce per esigenze di servizio per garantire la continuità assistenziale nella struttura Ospedaliera i LEA" .

Inoltre si segnala che il mese di agosto 2023 una dipendente in aspettativa retribuita per 104/92 art. 3 comma 3 non ha ricevuto lo stipendio ad agosto, ma è stata costretta ad aspettare la busta paga di settembre. Atteso che, il personale dipendente, con responsabilità e impegno garantisce i LEA, adeguandosi alle esigenze e conciliando i tempi di vita-lavoro "anche per avere uno stipendio dignitoso" si chiede alle SS. LL. di provvedere e ripristinare il corretto rapporto tra datore di lavoro e dipendenti.

Si resta in attesa di un vostro rapido e risolutivo intervento. Segretario Aziendale UIL FP Il Segretario Generale UIL FP Carmine Rufo Gennaro Falabella



newsletter della UilFpl
Napoli e Campania

Responsabile
NICOLA DI DONNA
Segretario generale
UilFpl Napoli e Campania

Realizzato da
DONATO SALVATO
Segretario organizzativo
UilFpl Napoli e Campania

La nostra sede si trova a
Piazza Mercato, 62 - Napoli
tel: 081/206120

mail: campania@uilfpl.it
uilfplnapolicampania.it

Edizione 9 | 30 Settembre 2023