



**FUNZIONI LOCALI
E POLIZIE LOCALI**

Collegio di Presidenza Nazionale

email: cse.flpl@cse.cc - PEC: cse.flpl@csepec.it

sito internet: www.cse.cc - tel. 06/42010899 - 06/42000358

sede: via Aniene, 14 – 00198 Roma

Notizie Utili 35

Quali sono le condizioni legittimanti a fruire dei benefici a favore dei dipendenti affetti da patologie gravi che richiedano terapie salvavita, di cui all'art 37 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21/05/2018?

L'art. 37 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 ha introdotto una particolare tutela a favore dei dipendenti affetti da patologie gravi che richiedano terapie salvavita od altre assimilabili. Le condizioni legittimanti a fruire dei benefici della disciplina in esame sono essenzialmente due e devono necessariamente coesistere:

- attestazione di sussistenza di grave patologia che richiede terapia salvavita, rilasciata ai sensi del comma 2 dell'art. 37, ai sensi del quale "2. *L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medicolegali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati*". Tale procedura di riconoscimento della grave patologia deve essere attivata dal dipendente;
- certificazione di malattia, rilasciata dal medico dalla struttura medica convenzionata ove è stata effettuata la terapia o dall'organo medico competente, intendendo per tale anche il medico di medicina generale che, come nel caso di specie, ove sussista il nesso causale tra la terapia salvavita e l'incapacità lavorativa, può rilasciare il certificato di malattia telematico barrando la casella "patologia grave che richiede terapia salva vita".

Sezione Giurisdizionale Lazio Sentenza n. 658 del 17/8/2021 Pubblico impiego - Utilizzo indebito permessi retribuiti - Danno erariale

I giudici contabili intervengono in relazione all'utilizzo indebito dei permessi ex legge 104/1991 da parte di un dipendente che, per potere fruire di tali benefici, ha alterato il verbale rilasciato dalla Azienda sanitaria competente. Nello specifico, il Collegio, in merito alla condotta criminosa della dipendente, evidenzia che gli elementi che conducono ad un comportamento illecito, si individuano "nell'elemento materiale del reato, consistente nella produzione di un documento il cui contenuto non corrispondeva al vero e si palesava idoneo ad ottenere gli indicati e non dovuti benefici, nonché nella sussistenza del profilo psicologico del reato conseguente alla palese falsità del verbale prodotto, rispetto a quello originale, e alla percezione di indebiti proficui vantaggi da parte dell'imputata". Per quanto attiene il danno erariale, i giudici contabili lo hanno quantificato nella misura pari a tutte le retribuzioni percepite in assenza dei presupposti di legge.

Lo smart working non costituisce un diritto soggettivo perfetto a tutela del lavoratore fragile

Per il Tribunale di Roma la normativa contenuta nel Dl 18 del 2020 ne condiziona l'assegnazione in relazione alle caratteristiche delle prestazioni

Con ordinanza dell'8 marzo 2021, il Tribunale di Roma, in veste di giudice del lavoro, ha ritenuto che lo *smart working* non costituisca un diritto soggettivo perfetto a tutela delle persone fragili, in quanto gli articoli 39 del Dl 18/2020, convertito in legge 27/2020, e 90 del 34/2020 convertito in legge 77/2020 ne condizionano l'assegnazione alla compatibilità con le caratteristiche delle prestazioni.





Illegittimo l'incarico di segretario generale a soggetto esterno: condannati Presidente e assessori regionali a oltre 300.000 euro.

Corte dei Conti, Sezione Giurisdizionale di Appello per la Regione Siciliana, sentenza n. 150 del 15 settembre 2021

Il 1° agosto 2018 la Procura della Corte dei Conti della Sicilia chiedeva la condanna di Presidente della Regione e degli assessori regionali per l'incarico di segretario generale della Regione conferito ad un soggetto esterno, senza valutare le professionalità interne (dirigenti di prima e seconda fascia in servizio presso la Regione).

In data 26/07/2020 la Corte dei Conti, accogliendo in parte la richiesta, condannava i convenuti a risarcire 317.271,59 euro, dichiarando prescritti euro 576.670,32

In appello la Corte dei Conti ha confermato in larghissima parte la sentenza di primo grado.

La motivazione è che gli incarichi dirigenziali generali devono essere conferiti ai dirigenti di prima fascia e a quelli di seconda fascia, da ricercarsi previamente all'interno dell'amministrazione; solo nel caso in cui tale effettiva ricerca abbia dato esito negativo è possibile conferire gli incarichi in questione "a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione", così come prescrive, in modo chiaro, il comma 6 dell'articolo 19 del d.lgs. 165/2001.

Non può quindi accogliersi la tesi secondo cui l'incarico di segretario generale avrebbe natura essenzialmente fiduciaria, ponendosi come figura di raccordo tra il potere politico e l'apparato burocratico amministrativo regionale, con la conseguenza che l'atto di nomina sarebbe di contenuto altamente discrezionale, scevro da formalismi, assimilabile ad un atto di alta amministrazione.

La mera indisponibilità soggettiva del personale interno non equivale a mancanza oggettiva di professionalità, e non giustifica il ricorso a professionisti esterni.

Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Regione Campania, deliberazione n 227 del 16 settembre 2021

Per quanto concerne il ricorso alle professionalità interne, l'Amministrazione ha allegato documentazione comprovante l'avvenuto interpello indirizzato al personale tecnico interno e di altre amministrazioni, con il quale è stata chiesta al personale tecnico in possesso dei requisiti richiesti la semplice disponibilità a svolgere il predetto incarico precisando, altresì, che "per le prestazioni in argomento non sono previsti compensi ai sensi dell'art. 113, comma 2, del D. Lgs n. 50/2016".

In seguito all'esito infruttuoso dell'interpello si è deciso di affidare all'esterno i tre livelli di progettazione.

Sul punto, si sottolinea, inoltre, come l'indizione dell'interpello per acquisire la disponibilità alla progettazione de qua di professionalità interne non appaia, di per sé, idoneo a fondare, in caso di assenza di domande, la scelta successiva di ricorrere alla progettazione esterna. Il ricorso al mercato non può fondarsi sulla mera indisponibilità del personale dell'Amministrazione; ciò che rileva è, invece, una puntuale verifica della oggettiva assenza di professionalità interne idonee o, quanto meno, delle difficoltà oggettive connesse allo svolgimento dell'attività di progettazione in aggiunta alle altre funzioni d'istituto. Solo in tal caso, può dirsi integrato il requisito che legittima l'esternalizzazione della progettazione degli interventi di cui si discorre. In sintesi, la mera indisponibilità di soggetti dotati della necessaria professionalità non integra il requisito che consente di attingere al mercato per svolgere il servizio de quo, considerato che tale



requisito postula l'assenza effettiva ed oggettiva di personale idoneo (dell'Amministrazione procedente o di altre amministrazioni), e non la mera indisponibilità soggettiva, intesa come mancata spontanea adesione all'interpello. Dagli atti di cui si dispone, non emerge che tali verifiche (particolare rilevanza dei lavori ed effettiva assenza di professionalità interne) siano state concretamente effettuate dall'Amministrazione procedente, nella fase antecedente alla scelta di esternalizzare la progettazione de qua.

PER LA DELEGA DI FIRMA SUFFICIENTI UN ORDINE DI SERVIZIO E LA QUALIFICA

La delega alla sottoscrizione dell'avviso di accertamento ad un funzionario diverso da quello istituzionalmente competente *ex art. 42 del DPR n. 600 del 1973*, ha natura di delega di firma - e non di funzioni - poiché realizza un mero decentramento burocratico senza rilevanza esterna, restando l'atto firmato dal delegato imputabile all'organo delegante, con la conseguenza che, nell'ambito dell'organizzazione interna dell'ufficio, l'attuazione di detta delega di firma può avvenire anche mediante ordini di servizio, senza necessità di indicazione nominativa, essendo sufficiente l'individuazione della qualifica rivestita dall'impiegato delegato, la quale consente la successiva verifica della corrispondenza tra sottoscrittore e destinatario della delega stessa (cfr., *ex multis*, Cass. n. 28850 del 2019). Ordinanza n. 24744 del 14 settembre 2021

CONDONO CARTELLE: PRONTE LE REGOLE PER L'ANNULLAMENTO DEI DEBITI

Entro il 31 ottobre annullate multe, bolli e tasse. Con Circolare Entrate/Riscossione vengono fissate le regole per stralcio cartelle fino a 5mila euro. Quali debiti possono essere "stralciati": Il decreto Sostegni ha disposto l'annullamento automatico di tutti i debiti di importo residuo alla data del 23 marzo 2021 fino a 5mila euro, comprensivo di capitale, interessi per ritardata iscrizione a ruolo e sanzioni, risultanti dai singoli carichi affidati all'agente della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2010 da qualunque ente creditore (salvo i debiti espressamente esclusi, elencati nel documento di prassi). Il rispetto del tetto va calcolato tenendo conto del capitale, degli interessi per ritardata iscrizione a ruolo e delle sanzioni, mentre restano esclusi dal calcolo gli aggi e gli interessi di mora e le eventuali spese di procedura. Se il contribuente ha più carichi iscritti a ruolo, conta l'importo di ciascuno: se i singoli carichi non superano i 5mila euro, possono quindi beneficiare tutti dell'annullamento. Lo Stralcio si applica anche ai debiti rientranti nella "Rottamazione-ter" (DI n. 119/2018), nel "Saldo e stralcio" (legge di Bilancio 2019) e nella "Riapertura dei termini" (prevista dal DI n. 34/2019). Sul sito internet dell'Agenzia delle entrate-Riscossione è possibile verificare se i debiti ammessi alle predette definizioni agevolate possono essere oggetto di annullamento.

Green pass, rientro in presenza e smart working: ecco tutte le tappe

Con il decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127, il Governo ha esteso a tutto il personale delle pubbliche amministrazioni l'obbligo di possedere e di esibire, per l'accesso al luogo di lavoro, la certificazione verde COVID-19 (il cosiddetto green pass), escludendo da tale obbligo i soli soggetti esentati dalla campagna vaccinale per motivi sanitari.

Estendendo l'obbligo della certificazione verde Covid-19 anche ai lavoratori del settore pubblico, il Governo incrementa l'efficacia delle misure di contrasto alla circolazione del virus e consente, tramite il rientro in presenza dei pubblici dipendenti, di incrementare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni. Si tratta di un passaggio indispensabile per sostenere le esigenze dei cittadini e delle imprese, in particolar modo di quelle impegnate nelle attività connesse all'attuazione del PNRR.

Le linee guida Brunetta-Speranza

In questo contesto, per fornire a tutte le pubbliche amministrazioni una cornice omogenea di condotte e di risorse strumentali attraverso le quali dare piena attuazione al rientro in presenza, i Ministri Brunetta e Speranza stanno elaborando specifiche linee guida che saranno adottate dal Presidente del Consiglio dei Ministri ed emanate in tempo utile a consentire un ordinato rientro dei dipendenti pubblici. In tale documento saranno indicati gli strumenti tecnologici necessari alla



implementazione delle piattaforme digitali per la verifica del green pass e saranno fornite indicazioni procedurali per la gestione del personale, soprattutto in fase di prima attuazione dell'obbligo.

Il Dpcm per il ritorno in presenza

Il quadro sopra esposto ha posto, dunque, le premesse per superare l'utilizzo del lavoro agile quale strumento di contrasto al fenomeno epidemiologico e ha consentito al Governo di stabilire - con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e firmato il 23 settembre - che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" (la legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi.

Il decreto ministeriale per definire le modalità del rientro

Per realizzare un ordinato rientro in ufficio dei pubblici dipendenti, le modalità saranno disciplinate da un decreto del Ministro della Pubblica amministrazione accompagnato da apposite linee guida. Inoltre, per evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro nella stessa fascia oraria o di ingolfare i trasporti pubblici nelle ore di punta, sarà consentita una più ampia flessibilità degli orari di ingresso e di uscita. Il decreto stabilirà, inoltre, che nelle more della disciplina del lavoro agile da parte del Contratto collettivo nazionale, attualmente in fase di discussione tra Aran e organizzazioni sindacali, l'accesso a tale modalità di lavoro avverrà unicamente previa stipula dell'accordo individuale e subordinatamente all'esistenza delle seguenti condizioni:

- non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti;
- l'amministrazione deve disporre di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la sicurezza delle comunicazioni tra lavoratore e amministrazione;
- deve aver previsto un piano di smaltimento degli arretrati e deve fornire al personale i devices necessari.

Il Piano integrato di attività e organizzazione

Queste modalità attuative confluiranno strutturalmente nella sezione del Piano integrato della pubblica amministrazione (PIAO, introdotto dal decreto legge n. 80/2021) destinata ad assorbire i contenuti dei piani organizzativi del lavoro agile (POLA) e che fornirà a tutte le pubbliche amministrazioni, a partire dal 31 gennaio 2022, uno strumento di semplificazione e di pianificazione delle attività e delle strategie da porre in essere.

Il contratto collettivo

Il quadro sopra delineato sarà completato, nel volgere di alcune settimane, dalla disciplina in materia di lavoro agile che Aran e sindacati stanno elaborando nell'ambito del tavolo contrattuale in corso e che, al momento, vede già discussi e approvati i seguenti temi: la definizione di lavoro agile; l'accesso; l'accordo individuale; relazioni sindacali; fasce di contattabilità e disconnessione; trattamento economico.

Il Coordinamento Nazionale