



Definito il contenuto dell'accordo relativo al FESI 2020

Nella mattinata del 9 giugno 2021 si è tenuto l'incontro per la definizione dell'intesa sul FESI relativa all'anno 2020.

In apertura dei lavori il Direttore dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali, Vice Prefetto Maria De Bartolomeis, ha comunicato che in accoglimento delle richieste formulate dal SIULP, verranno riconosciute, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di presenza collettiva, tutte le assenze dal posto di lavoro derivanti dall'applicazione della legislazione emergenziale del periodo COVID, e segnatamente quelle di cui all'art. 87 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18.

Si tratta di un risultato importante che permetterà di includere nel calcolo delle giornate di presenza sia le giornate di lavoro agile, o smart working, che le giornate di assenza disciplinate dai commi 6 e 7 dell'art. 87 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (dispensa temporanea cautelare dalla presenza in servizio e periodi di assenza imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico).

Verranno altresì conteggiate come presenza effettiva anche i periodi di assenza dal servizio dovuti agli accertamenti diagnostici dei figli.

Allo stesso modo l'Amministrazione ha confermato che eccezionalmente, e sempre con riferimento alla congiuntura emergenziale, ove sussistano i presupposti, l'indennità di controllo del territorio verrà corrisposta congiuntamente all'indennità di ordine pubblico, così accogliendo le pressanti sollecitazioni che sin dallo scorso anno avevamo prodotto a tal fine.

Per quel che concerne, infine, la ripartizione delle somme disponibili (poco più di 140 milioni di euro) sulle varie voci, il responsabile del TEP, ha spiegato che, rispetto allo scorso anno, c'è una disponibilità aggiuntiva sul FESI di circa 7 milioni di euro. Tuttavia, dato l'accresciuto numero di presenze rispetto all'anno 2019 – circa 800 mila in più – mantenendo invariati gli importi stabiliti nell'accordo dello scorso anno, il disavanzo sarebbe di soli 3 milioni e 700 mila euro circa.

Sulla base di questa disponibilità aggiuntiva, alla luce delle varie opzioni selezionabili, abbiamo proposto di aumentare il cambio turno a 10 euro (rispetto agli 8,70 attuali) e, convogliare il residuo sulla produttività collettiva, mantenendo precauzionalmente una riserva utile a sanare eventuali conguagli per errori contabili.

A conti fatti dovrebbe essere così possibile aumentare la voce della indennità giornaliera da 4,80 euro a 4,92 euro.

Abbiamo, inoltre, chiesto di destinare interamente alla produttività collettiva la quota parte relativa ai 210 milioni di euro che, nelle more della stipula del contratto di lavoro, continuano ad essere direttamente corrisposti sul FESI, e la cui entità in concreto ancora non è stata definita,

Le indicazioni del SIULP sono state condivise da tutto il tavolo sindacale e positivamente recepite anche dall'Amministrazione.

Sono questi i punti della raggiunta intesa di massima, che prima di poter essere formalizzata dovrà comunque attendere ulteriori verifiche tecnico contabili.

Dati i ristretti tempi a disposizione, si prevede la possibilità di accreditare gli importi spettanti in concomitanza con il pagamento della mensilità dello stipendio di luglio.

Parità di retribuzione tra sessi per lavori uguali o dello stesso valore

Con la decisione resa nella causa **C-624/191**

https://i2.res.24o.it/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/QUOTIDIANI_VERTICALI/Online/Oggetti_Embedded/Documenti/2021/06/04/cgue624.pdf,

la Corte di giustizia dell'Unione europea chiarisce che il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici, sancito dall'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, è direttamente applicabile (e quindi direttamente invocabile dal cittadino nei procedimenti tra privati) non solo di fronte a uno «stesso lavoro», ma anche nell'ipotesi di «lavoro di pari valore».

Tesco, società britannica di rivendita di generi alimentari e non solo, era stata citata in giudizio per violazione della predetta normativa, da parte di alcune sue dipendenti che sostenevano che il loro lavoro e quello dei colleghi di sesso maschile avesse pari valore e che esse avessero il diritto di confrontare il loro lavoro con quello dei lavoratori, pur se svolto presso stabilimenti diversi.

Nel difendersi la società aveva sostenuto che l'articolo 157 del Tfeue (secondo cui «ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore») avesse un effetto diretto solo nell'ambito di azioni fondate su uno «stesso lavoro», ma che di fronte a un «lavoro di pari valore» la norma necessitasse di essere precisata da disposizioni di diritto nazionale o del diritto dell'Unione.

Nel respingere la tesi della società, la Corte ha ricordato che è la stessa formulazione dell'articolo 157 del Tfeue a non poter suffragare una tale interpretazione. Secondo la Corte, infatti, l'articolo impone «in modo chiaro e preciso, un obbligo di risultato e ha carattere imperativo tanto per quanto riguarda uno “stesso lavoro” quanto con riferimento a un “lavoro di pari valore”»; lo stesso produce, quindi, effetti diretti «creando, in capo ai singoli, diritti che i giudici nazionali hanno il compito di tutelare».

Sul punto, la normativa europea è del tutto in linea con la legislazione italiana che anzi, per certi versi, ha anticipato i principi comunitari. Nel nostro ordinamento, infatti, il principio della parità di trattamento tra i generi è sancito dall'articolo 37 della Costituzione, per cui «la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore».

Il codice delle pari opportunità (Dlgs 198/2006), poi, che ha attuato le specifiche direttive europee in materia, all'articolo 28 vieta, con riferimento al genere, «qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale».

Naturalmente, come ricorda la Corte europea, spetta al giudice nazionale investito della questione valutare, sulla base di un accertamento di fatto della natura concreta delle attività svolte, se i lavori che vengono portati in comparazione per denunciare la discriminazione abbiano o meno “pari valore”. Va da sé che si tratta di un compito tutt'altro che semplice, che può presentare anche margini di discrezionalità non indifferenti.

Sperequazioni nell'attribuzione del giudizio complessivo relativo al rapporto informativo anno 2020 del 10° corso per Vice Ispettori della Polizia di Stato

Si riporta il testo della nota inviata dalla Segreteria Nazionale al Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento della P.S. in data 1° giugno 2021:

“Sono giunte numerose segnalazioni, a questa Segreteria Nazionale, in merito ad una problematica afferente ai colleghi del ruolo Ispettori della Polizia di Stato frequentatori del 10° corso per Vice Ispettori. Sarebbe, dalle notizie raccolte, che sarebbero in atto delle sperequazioni in merito all'attribuzione del punteggio riguardante il rapporto informativo relativo all'anno 2020.

Da quanto appreso, in alcuni uffici territoriali, nella formulazione del rapporto informativo, soprattutto per coloro che non hanno avuto pregresse esperienze lavorative nella Polizia di Stato, esisterebbe una discrepanza legata alla valutazione finale pari a o superiore al giudizio di 55/60, a differenza di molti altri colleghi, pari qualifica e pari corso, che prestano servizio anche nella Capitale, ove il relativo punteggio di partenza risulterebbe essere 45/60. Ben 10 punti di differenza in meno rispetto al primo rapporto informativo. Inutile ricordare in questa sede che il personale del decimo corso per Vice Ispettore della Polizia di Stato, proveniente per la gran parte dalla vita civile, è stato più volte oggetto di vanto per la stessa Amministrazione perché personale dotato di matura preparazione anche dal punto di vista culturale. Tralasciamo di ricordare in questa nota la durata del corso di formazione.

Come già anticipato in premessa, tale situazione – ove realmente verificatasi – porterebbe oltre che a una forte sperequazione tra il personale operante nei vari contesti territoriali, un nocumento per tutto ciò che risulta connesso e vincolato al giudizio del rapporto informativo.

Si chiede di voler effettuare le opportune verifiche, e qualora fosse vera la disparità di trattamento, a parità di condizione, di porre in essere anche con forme di autotutela quanto necessario per eliminare la lamentata disparità di trattamento tra il personale appartenente al ruolo ispettori del decimo corso.

Riteniamo che a parità di condizione debba essere riconosciuto uno stesso punteggio di partenza, in modo da eliminare per i giovani neo colleghi qualsiasi retrograda convinzione che qualcuno possa essere più uguale di altri. Crediamo vivamente che una Amministrazione attenta alle problematiche appena annunciate, e collegabili ai futuri concorsi, debba eliminare qualsiasi dubbio circa la possibile esistenza di una ipotesi di disparità di trattamento. Consigliamo, in una ottica di recupero, di assegnare a tutti i Vice Ispettore il punteggio massimo attribuito. Ovvero se è stato conferito 55/60 a qualcuno bisognerebbe attribuire il punteggio di 55/60 a tutti. Solo in questa ipotesi elimineremmo qualsiasi dubbio su eventuali disparità di trattamento. Evitiamo di ripercorrere alcune anacronistiche valutazioni in questa sede.

Da tempo si è registrata una distorsione del punteggio attribuito, con ciò offuscando le reali capacità di quei dipendenti che hanno dato prova di straordinarie qualità nell'espletamento dei compiti loro affidati. Senza rimarcare le eventuali trasgressioni delle prescrizioni enunciate dal Dipartimento. Di conseguenza, storicamente, alcuni rapporti informativi non si sono dimostrati né utili veicoli di trasmissione di informazione, né validi strumenti di valutazione del dipendente neutralizzando, di fatto, la stessa finalità della norma che prescrive che lo scopo del rapporto informativo è quello di delineare la personalità del dipendente al fine di spronare gli appartenenti alla Polizia di Stato a migliorare la propria prestazione lavorativa.

Già in passato si ritenne di dover intervenire con una revisione in via amministrativa del sistema mediante una riformulazione, sia quantitativa sia qualitativa degli elementi di giudizio nell'ottica della valorizzazione delle capacità dei singoli.

Pertanto, a parità di condizione, una determinazione diversa potrebbe avere il sapore dell'arbitrarietà, non fotografando la reale situazione neppure dal punto di vista valoriale. In questa ottica, di pari condizione e opportunità, si chiede di voler procedere all'emissione di una linea guida univoca, che sia valevole su tutto il territorio nazionale, eliminando le eventuali disparità di trattamento e garantendo, in questo modo, anche pari opportunità nel percorso di carriera di tutti i dipendenti che operano nei vari uffici della Polizia di Stato.

Si resta in attesa di un cortese e sollecito cenno di riscontro in merito alla problematica segnalata.

Si porgono cordiali saluti."

In vigore il codice di condotta sulle informazioni commerciali

Dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, diviene operativo il Codice di condotta per il trattamento dei dati personali effettuato a fini di informazione commerciali.

La sua creazione è frutto dell'elaborazione dall'Associazione nazionale tra le imprese di informazioni commerciali e di gestione del credito dopo l'approvazione da parte dell'Autorità per la protezione dei dati personali. Adesso dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 124 del 26 maggio 2021 diviene operativo il Codice di condotta per il trattamento dei dati personali effettuato a fini di informazione commerciale.

Grazie al codice le società che offrono informazioni sull'affidabilità commerciale di imprenditori e manager potranno trattare i dati personali dei soggetti censiti senza richiederne il consenso, basandosi sul legittimo interesse, ma dovranno garantire maggiori tutele agli interessati, informandoli correttamente sui trattamenti effettuati e assicurando loro il pieno esercizio dei diritti previsti dalla normativa privacy, come l'opposizione al trattamento, la rettifica o l'aggiornamento dei dati.

L'organo di monitoraggio, grazie al documento avrà il compito di verificare l'osservanza del Codice di condotta da parte degli aderenti e di gestire la risoluzione dei reclami. L'organismo, esterno all'Anci, è costituito da cinque componenti, con un incarico quinquennale non rinnovabile. Ciascun membro dell'OdM deve garantire un adeguato livello di competenza e un'approfondita conoscenza in materia di informazioni commerciali e di protezione dei dati, deve assicurare la massima imparzialità ed indipendenza e deve evitare ogni situazione di conflitto di interessi. L'adozione definitiva del Codice di condotta sulle informazioni commerciali adesso darà la possibilità agli operatori del settore di operare in un quadro di regole certe.

Utilizzo permessi sindacali ai sensi della Legge 81/2008 (RLS)

Si riporta il testo della nota inviata dalla Segreteria Nazionale al Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento della P.S. in data 8 giugno 2021:

"In data 9 dicembre 2020 (allegato 1) la Segreteria provinciale del SIULP di Parma, nell'ambito delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D. Lgs. 626/94 così come modificato ed integrato dalla Legge 81/2008, ai sensi dell'art. 24 dell'A.N.Q. del 15/05/00 e art. 23 dell'A.N.Q. del 31/07/09, chiedeva al Compartimento Polizia Stradale di Bologna la collocazione in permesso sindacale per l'effettuazione di attività RLS delegate, di un dipendente in servizio presso la Polizia Stradale di Piacenza.

Il citato Compartimento non dava corso alla richiesta di permesso ritenendo (allegato 2) non delegabile la funzione di RLS a un dipendente appartenente a provincia diversa da quella nel cui ambito territoriale debbano svolgersi le attività di cui all'art. 50 del D. Lgs 81/2008.

La nota del Dipartimento della Polizia Stradale di Bologna definisce la richiesta della Segreteria provinciale del Siulp di Parma "non aderente appieno alla circolare n. 559/LEG/503.031,626 ter del 10 giugno 1997".

Al riguardo, considerato che l'attività di RLS, in attesa dell'emanazione di appositi decreti o dell'intervento della contrattazione collettiva, è delegata in regime giuridico straordinario alle Segreterie Provinciali dei sindacati maggiormente rappresentativi, non si comprende quale principio giuridico permetta al datore di lavoro di stabilire limiti alla facoltà della struttura sindacale di individuare il soggetto cui delegare le funzioni che interessano.

Invero, essendo pacifica la facoltà del rappresentante legale della struttura sindacale di delegare volta per volta per le funzioni di RLS, appare assolutamente inconferente e priva di qualsiasi pregio giuridico, il giudizio di "non piena aderenza regolamentare" espresso in relazione alla designazione effettuata dalla Segreteria provinciale di Parma e alla conseguente richiesta di permesso sindacale.

Peraltro, sembra appena il caso di ricordare che in armonia con il vigente testo dell'articolo 83 della legge 121/1981, i sindacati di Polizia possono essere rappresentati anche da personale in congedo e che l'attività di RLS rientra nel novero delle attività sindacali.

Infine, dovrebbe essere ben noto come la normativa generale in tema di sicurezza sul lavoro preveda espressamente una figura di RLS esterna all'organizzazione aziendale. Si tratta dell'RLST che rappresenta direttamente i lavoratori nei confronti dell'impresa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Il suo compito è quello di contribuire a realizzare un'effettiva prevenzione dei rischi secondo quanto disposto dall'art. 48 e 49 D.lgs. 81/08, nei casi in cui non si proceda, per vari motivi, all'elezione dell'RLS aziendale.

Il D.lgs. 81/08 specifica che le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In base all'Accordo Interconfederale del 28/02/2012 i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali - RLST sono designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori o dall'EBITEN anche su indicazione delle proprie articolazioni territoriali tra i soggetti in possesso dei requisiti prescritti dal D.lgs.81/08.

*Premesso quanto sopra si chiede di voler adottare urgenti iniziative per assicurare l'espletamento delle delicate funzioni di controllo che la legge prevede a garanzia della salute e sicurezza dei lavoratori e del responsabile esercizio delle prerogative del datore di lavoro. Si resta in attesa di cortese riscontro
Cordiali saluti."*

Problemi Webmail Corporate

Si riporta il testo della nota inviata dalla Segreteria Nazionale al Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento della P.S. in data 7 giugno 2021:

"Il Ministero dell'Interno ha aderito alla convenzione Consip per la fornitura del servizio di posta elettronica corporate. Una società si è aggiudicata la fornitura e ciò ha determinato, di conseguenza, la progressiva migrazione dei domini di posta @poliziadistato e @interno.it.

Le varie fasi, che hanno già condotto e guideranno il progressivo abbandono dell'attuale piattaforma di posta elettronica, sono state connesse ad una comunicazione informativa diretta a condurre, nella nuova mail, il personale coinvolto dall'utilizzo della nuova piattaforma. Le persone interessate sono state notiziate di tutti i dettagli concernenti il passaggio al nuovo sistema, comprese le credenziali d'accesso.

Sono giunte in questi giorni alla Segreteria Nazionale, purtroppo, delle segnalazioni concernenti alcune disfunzioni proprio in ordine alle procedure di abbandono della precedente piattaforma di posta elettronica e il relativo passaggio a quella nuova. Secondo il criterio dettato la vecchia casella di posta sarebbe dovuta restare attiva, per consentire che i contenuti fossero trasferiti correttamente e salvati, comprese le nuove credenziali.

Al termine del processo narrato il sistema avrebbe poi determinato, quindi, lo svuotamento dei contenuti della vecchia casella con la migrazione dei dati nella nuova webmail. Tuttavia molti colleghi, per diverse ragioni, non hanno salvato ossia memorizzato la password provvisoria e oggi, a causa dello svuotamento della vecchia casella, non hanno la disponibilità delle credenziali per accedere alla nuova email.

Non sarebbero in grado, pertanto, di portare a compimento il nuovo processo di autenticazione. Siccome tra le altre cose è in corso una procedura formativa di un concorso dove sono richieste alcune condizioni, tra le quali appunto l'email, si chiede un urgente intervento risolutivo della problematica descritta. Infatti avuta notizia della convocazione, per la nomina alla qualifica di Vice Sovrintendente, ciascun dipendente dovrà eseguire la procedura di accreditamento, selezionando l'icona di "Primo Accesso" nell'homepage della piattaforma, inserendo nel campo email il proprio alias (perID@ seguito dal dominio interno.it o poliziadistato.it) e seguire le successive istruzioni ricevute sulla mail istituzionale.

Al riguardo, la circolare d'avvio al corso per i vincitori del concorso da Vice sovrintendente precisa che l'indirizzo di posta corporate sarà l'unico strumento consentito per tutte le comunicazioni attinenti alle attività

in argomento. La questione segnalata rischia di produrre gravi conseguenze, anche in relazione della funzione assolta dalla mail corporate rispetto, anche, alle comunicazioni dell'Amministrazione. Si resta in attesa di urgente riscontro."

Residenza e domicilio: differenze e significato

Ritorniamo su questo argomento più volte trattato per chiarire alcune questioni spesso foriere di dubbi e incertezze.

Domicilio e residenza possono essere confusi ma esistono diverse, importanti, differenze, che in tempi Covid hanno suscitato incertezze soprattutto in merito alle regole sugli spostamenti, autocertificazioni, viaggi da motivare, ecc.

Capita spesso, inoltre, che ai fini fiscali o previdenziali ci si interroghi sulle conseguenze di avere il domicilio diverso dalla residenza, su cosa fare per dichiarare il domicilio e dove e in quali casi occorra dichiararlo.

Il domicilio, nel diritto privato italiano è disciplinato dall'articolo 43, primo comma c.c. il quale recita: "Il domicilio di una persona è nel luogo in cui essa ha stabilito la sede principale dei suoi affari e interessi" [14 Cost., artt. 45 e 46 c.c.].

Per quanto riguarda gli interessi, questi si intendono non solo di natura economica, ma anche personale, sociale e politica. In alcuni casi possono essere eletti dei "domicili speciali" qualora si tratti di episodi singoli e isolati che poi si concludono.

La residenza, è invece disciplinata dall'art. 43, II comma c.c.) che la definisce come il luogo in cui la persona ha la dimora abituale. Quindi, non occasionale e non limitato ad alcuni periodi dell'anno, ma vi si può abitare in maniera non continua.

La residenza anagrafica non ha necessariamente a che fare con l'abitazione dichiarata come prima casa. In Italia la residenza può essere solo una e riferita a un solo Comune, ai fini dell'iscrizione alle liste elettorali e di tutti gli altri benefici fiscali e legali cui hanno diritto i residenti di una determinata località.

Questo per quanto riguarda la residenza anagrafica, per quanto concerne la residenza fiscale, questa si acquisisce se il contribuente è iscritto all'Anagrafe della popolazione residente o ha residenza o domicilio in Italia per più di 183 giorni all'anno. La residenza fiscale è importante per il calcolo delle imposte sui redditi e per la definizione dell'IVA.

Dal punto di vista giuridico, dunque, la residenza è diversa dal domicilio perché la prima ha a che fare con l'abitare e la seconda con la sede di affari e interessi. In pratica, mentre la residenza indica il luogo in cui si esplica la vita privata della persona, il domicilio è il luogo in cui si svolge la vita professionale, ma non necessariamente residenza e domicilio devono essere luoghi distinti, anche se è possibile eleggere domicilio in un luogo differente da quello di residenza. Al domicilio vengono solitamente inoltrate le comunicazioni di lavoro, si apre una tutela, si apre una successione a causa di morte, viene dichiarato il fallimento dell'imprenditore.

Nel Comune di residenza si sceglie il medico di famiglia, si vota, si effettuano le pratiche per il matrimonio e si presentano le richieste dei certificati anagrafici.

PRONTUARIO PRATICO OPERATIVO DI POLIZIA

Percorsi guidati per la rapida e corretta esecuzione degli interventi di polizia nel controllo del territorio

Un prontuario indispensabile, completo ed aggiornato, che:

- individua i campi operativi con i quali l'operatore di polizia deve misurarsi nell'attività di controllo del territorio;
- si basa sull'approccio: "cosa fare" e "cosa evitare" consentendo all'operatore di evitare errori di tipo pratico e/o legale;
- segue un criterio pragmatico che, partendo dalla casistica, sviluppa i migliori percorsi operativi facendo sintesi delle prassi, delle regole giuridiche e della giurisprudenza consolidata in materia.
- fruibile dall'operatore impegnato su strada, Centrali Operative o ufficio

Prezzo: euro 21,00 a copia (anziché euro 35,00) e spedizione gratuita per gli ordini cumulativi. Fino ad esaurimento scorte.

Le prenotazioni dovranno essere raccolte a cura delle Segreterie Territoriali SIULP



tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 23/2021 del 11 Giugno 2021

Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 email: nazionale@siulp.it
Direttore Responsabile Felice Romano Stampato in proprio Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123