



collegamento
www.siulp.it

fi@sh

del 18 giugno 2021

Passata la tesi del SIULP sul “Prestito d’onore”

Grazie all'utilizzo dei posti riservati ai concorsi pubblici, che verranno restituiti a quella procedura concorsuale a partire dal 2023, è passato il principio dello scorrimento delle graduatorie per i concorsi a vice Ispettore a 501 posti e 263 unità. Entrambi i concorsi erano per titoli ed esami.

Come richiesto dal Siulp, nel pomeriggio del 16 giugno, si è tenuto, in videoconferenza, il previsto incontro per verificare la situazione dei concorsi in atto, le relative carenze di organico e verificare ogni possibilità di scorrimento delle graduatorie dei concorsi già definiti.

La delegazione dell'Amministrazione era presieduta dal Prefetto Scandone. Presenti il dott. Famiglietti per l'Ufficio Concorsi, la dott.ssa Longarzia per il Servizio Ispettori, la dott.ssa Colonna per l'Ufficio Gabinetto del DAGEP e la dott.ssa De Bartolomeis per l'Ufficio Rapporti Sindacali.

Come richiesto dal Siulp è stato finalmente accettato il principio dello scorrimento della graduatoria per i 154 colleghi del concorso a 501 posti per V. Ispettore e di tutti quelli che hanno partecipato al concorso per 263 posti per un totale di circa 1.000 unità (154 dei 501, 69 devoluti dei 614 posti e circa 800 del concorso per 263 posti).

Si tratta di una prima positiva risposta alle aspirazioni di tutti questi colleghi che hanno meritatamente superato il concorso anche se non erano rientrati nel limite dei posti originariamente messi a concorso.

I tempi di attuazione sono collegati al provvedimento normativo che deve modificare le norme attualmente vigenti e rinvenire i finanziamenti necessari. Finanziamenti che sono legati all'attuazione del PNNR che legittimerà questa straordinaria misura in relazione alla necessità di avere Ufficiali di P.G. per far efficacemente fronte al rischio di infiltrazioni mafiose.

Resta fermo che i 263 più i 69 devoluti saranno inviati il prima possibile al corso, mentre i restanti dovranno attendere l'approvazione della indicata modifica normativa.

Nel cogliere questo positivo risultato il Siulp ha sottolineato e ribadito la necessità di scorrere le graduatorie di tutti gli altri concorsi già espletati, sia del ruolo ordinario che dei ruoli tecnici, a cominciare da quello dei 436 posti per V. Commissario dell'ex ruolo esaurimento, riservato agli Ispettori Superiori, allo scopo di colmare le vacanze che si creeranno con i pensionamenti e nel limite dei 1500 posti previsti dal riordino.

L'Amministrazione ha fornito il quadro della situazione relativa ai concorsi in atto relativamente a quelli interni e esterni, specificando che attualmente, nel ruolo degli Ispettori vi è una vacanza complessiva di 9.200 unità, considerato che ce ne sono 13.903 attualmente in servizio, con una percentuale pari al 40 per cento in meno sulla dotazione complessiva e del 70 per cento relativamente alle qualifiche apicali. Attualmente i vincitori dei concorsi interni per Ispettore registrano una età media di 51 anni per quelli riservati per titoli e di 41 anni per quelli per titoli ed esami.

Concorsi pubblici:

1. Concorsi banditi

- concorso a 130 posti di Commissario con 1.300 candidati che hanno superato la prova preselettiva;
- 5 concorsi per funzionari tecnici senza preselezioni rispettivamente per i profili ingegneri, psicologi, fisici, biologi e chimici;
- Concorso per esami a 1.000 posti per V. Ispettori, con completamento delle procedure previsto entro la fine del 2022;
- Concorso a 1.650 posti, ampliato di ulteriori 552 unità, per Agenti con procedura il cui completamento è previsto per la fine del prossimo dicembre;
- Concorso a 1.350 posti per Agenti, riservato VFP annualità 2020, con previsione della pubblicazione della graduatoria entro la fine del mese e l'inizio del corso entro il prossimo agosto;
- Concorso 1.227 posti per Agente, riservato VFP annualità 2021 per il quale è prevista la pubblicazione del Bando entro l'inizio del prossimo luglio;

- Concorso per fiamme oro.

2. *Concorsi Da bandire:*

- concorso per ispettori tecnici profili infermieri, accasermamento e telematici (circa 187 le unità previste per il settore telematico). In merito è stato registrato il decreto relativo alla pianta organica complessiva degli ispettori tecnici che conta 1.900 unità.

Concorsi interni:

1. *Concorsi in atto*

- Concorso a 1.000 posti di Sostituto Commissario con 2.273 partecipanti, la cui conclusione è prevista entro la fine dell'anno corrente;
- Concorso per titoli a 2.662 posti per vice Ispettore cui hanno partecipato 8.863 candidati e per il quale il termine della procedura è prevista entro la fine di aprile 2022;
- Concorso a 1.141 posti per vice Ispettore, al quale partecipano 19.451 colleghi le cui prove scritte sono previste per il prossimo luglio;
- Concorso a 500 posti per Vice Sovrintendente al quale partecipano 21.774 colleghi la pubblicazione della cui graduatoria è prevista per fine anno;
- Concorso a 300 posti per Sovrintendenti tecnici la cui procedura si concluderà entro il prossimo novembre.

2. *Concorsi da Bandire*

- Sta per essere bandito un concorso a 130 posti per Ispettori tecnici profilo supporto logistico e amministrativo, riservato ai Sovrintendenti e Sovrintendenti tecnici che vantano una anzianità di almeno 5 anni nel settore sanitario. La pubblicazione del bando è prevista per la fine del prossimo mese di luglio.
- Sono in cantiere un concorso per vice Ispettore per titoli ed esami relativo alle vacanze dell'anno 2021 e un concorso per vice Sovrintendente per 1964 posti relativo alle vacanze 2019 e per un numero di posti non ancora quantificato per le vacanze relative all'anno 2020.

Il Giudice del lavoro condanna l'Arma dei Carabinieri per l'utilizzo dello strumento disciplinare in funzione antisindacale

Con sentenza n. 294/2021 R.G del 5 giugno 2021, il Tribunale di Potenza, in funzione di Giudice del lavoro, ha dichiarato ILLEGITTIMO PERCHÉ ANTISINDACALE IL COMPORTAMENTO tenuto dal Ministero Difesa e dal Comando Generale dell'Arma Carabinieri per aver censurato, con un provvedimento disciplinare, la libera manifestazione del pensiero e la libertà di critica di un militare responsabile di una struttura regionale di una organizzazione sindacale di categoria.

Alla base della decisione del Tribunale un provvedimento disciplinare (sospensione dal servizio) irrogato a un Militare dell'Arma dei Carabinieri che, nella qualità di Segretario Regionale di un sindacato di categoria, rilasciava dichiarazioni agli organi di informazione e in particolare al TG di RAI 3 Regione Basilicata, nell'esercizio del diritto di critica e libertà sindacale.

L'organizzazione sindacale di appartenenza del dirigente sindacale interessato adiva il Tribunale in funzione di Giudice del lavoro affinché accertasse e dichiarasse l'illegittimità del comportamento dell'Amministrazione e ordinasse la cessazione del comportamento illegittimo con rimozione degli effetti e immediata disapplicazione del provvedimento di irrogazione della sanzione ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto dei lavoratori.

Il Tribunale ha accolto in pieno il ricorso con una decisione che è importante sotto un duplice profilo.

Il primo riguarda l'affermazione della competenza del Giudice ordinario in materia di comportamenti antisindacali nel lavoro a regime pubblicistico, la legittimazione all'azione e il contenuto della cognizione devoluta al giudice del lavoro.

Al riguardo, il Tribunale, nel rigettare le eccezioni sollevate dall'Amministrazione militare, osserva che "in parallelo all'effettiva azione sindacale su gran parte del territorio nazionale, risulta nella fattispecie legittimata, come da disposizione statutaria, l'iniziativa della segreteria regionale provinciale del SIULM di Potenza, a conferma dell'attività di promozione in giudizio delle istanze sindacali più idonee a conoscere da vicino gli interessi collettivi colpiti dalla condotta datoriale e a decidere tempestivamente sull'opportunità di proposizione del ricorso".

Chiarita la sussistenza della legittimazione ad agire del Sindacato Militare, il Giudice del lavoro afferma la sussistenza della propria giurisdizione e competenza in quanto come chiarito dalla Corte di Cassazione "sono assoggettate alla giurisdizione del giudice ordinario le controversie promosse dalle associazioni sindacali ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, anche quando la condotta antisindacale afferisca ad un rapporto di pubblico impiego non contrattualizzato che incida non solo sulle prerogative sindacali dell'associazione ricorrente ma anche sulle situazioni soggettive individuali dei pubblici dipendenti" (cfr. Cass. SU, Ordinanza n. 20161 del 24/09/2010 e SU, Sentenza n. 2359 del 09/02/2015 e nella giurisprudenza amministrativa Cons. Stato, sez. 1^a, parere, 12 giugno 2002, n. 1647/02).

Invero, soggiunge il Tribunale, con l'ordinanza n. 20161 del 24/09/2010 le Sezioni Unite della Suprema Corte dopo aver ripercorso l'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia, anche nella parte successiva alla

riforma ad opera della legge n. 83 del 2000 che ha espressamente previsto l'abrogazione dei commi 6 e 7 dell'art. 28 SL (prima introdotti dalla L. 12 giugno 1990, n. 146, art. 6, comma 1), hanno evidenziato che con tale abrogazione espressa, il legislatore ordinario ha "fatto pulizia", esprimendo la volontà che la "regola della giurisdizione in materia di controversie promosse da sindacati ed aventi ad oggetto condotte antisindacali di pubbliche amministrazioni sia solo quella netta e chiara - del D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 63, comma 3, senza più l'interferenza data dalla particolare ipotesi in cui l'associazione sindacale chieda la rimozione di un provvedimento che incida su posizioni individuali di dipendenti pubblici regolate ancora con atti amministrativi e non già con atti di gestione di diritto privato".

Sulla base di tale orientamento della Corte di cassazione (proseguito, poi, con la sentenza n. 2359 del 09/02/2015 delle Sezioni Unite), quindi, è stata confermata la giurisdizione del Giudice Ordinario.

Il Legislatore, infatti, come chiarito dalle SS.UU. della Cassazione sopra ricordate, nell'abrogare con l'art. 4 della Legge 11 aprile 2000, n. 83, art. 4 i commi 6 e 7 dell'art. 28 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (che erano stati aggiunti dall'art. 6 della Legge 12 giugno 1990, n. 146) ha individuato il Giudice ordinario in giudice "esclusivo" in materia di controversie promosse da sindacati ed aventi ad oggetto condotte antisindacali di pubbliche amministrazioni, "anche qualora la tutela del diritto della associazione sindacale richieda la rimozione di un provvedimento che incida su posizioni individuali di dipendenti pubblici regolate con atti amministrativi e non già con atti di gestione di diritto privato".

La giurisprudenza della S.C. oggi riconosce alla giurisdizione del Giudice ordinario in materia di condotta antisindacale una "cognizione incondizionata", senza cioè l'eccezione della giurisdizione del Giudice amministrativo neppure nelle ipotesi in cui la condotta antisindacale si realizzi con atti che incidano sulle posizioni giuridiche dei singoli dipendenti anche con rapporto "non contrattualizzato", come appunto quello del personale militare. Del resto né la giurisprudenza di legittimità né quella amministrativa hanno mai ritenuto che il Giudice competente in materia di condotta antisindacale debba necessariamente essere il medesimo cui è attribuita dal legislatore la giurisdizione con riguardo al rapporto di lavoro del personale rappresentato dalle associazioni sindacali, giacché queste ultime agiscono in giudizio avverso la condotta antisindacale per tutelare un proprio diritto soggettivo, che è del tutto autonomo rispetto al rapporto del personale rappresentato e risponde ad una natura giuridica diversa. Inoltre, la Corte costituzionale con l'ordinanza n. 143 del 2003, ha al riguardo puntualizzato che non sussiste alcuna esigenza costituzionale per cui, ove la condotta antisindacale patita dal sindacato incida anche su un rapporto di impiego non "contrattualizzato", debba derogarsi alla regola generale della giurisdizione del giudice ordinario ora dettata dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 63, comma 3.

Tale interpretazione, secondo il Tribunale, risulta peraltro pienamente aderente anche alle disposizioni del diritto comunitario finalizzate ad assicurare il diritto del militare al ricorso effettivo e al giusto processo davanti ad un giudice terzo e imparziale come garantito dalla Convenzione europea dei diritti dell'uomo all'art.13 "anche quando la violazione sia stata commessa da persone che agiscono nell'esercizio delle loro funzioni ufficiali", e dalla Carta di Nizza all'art.47 come diritto fondamentale.

La sentenza che ci occupa è oltremodo importante anche nella parte che riguarda il merito del giudizio.

Al riguardo, il Tribunale rileva come "sia la Procura Ordinaria che quella Militare hanno proceduto ad indagini preliminari scaturite dalla segnalazione del comando di appartenenza, indagini definite con richiesta di archiviazione accolta dal Giudice competente. In entrambi i procedimenti è dato cogliersi l'irrelevanza penale del fatto ma, anche, che il Militare disciplinarmente sanzionato ha agito in rappresentanza sindacale, esercitando i diritti e le libertà sindacali; ciò in linea con la previsione dell'art. 28 L.300/1970 tesa a contrastare ogni comportamento lesivo di interessi collettivi di cui sono portatori le Organizzazioni Sindacali.....".

Pertanto, esclusa la rilevanza penale della condotta del dirigente sindacale, secondo il Tribunale è insussistente la ricorrenza di quei comportamenti sanzionati dall'ordinamento militare e nemmeno in quella di cui al detto art. 1472, rubricato "Libertà di manifestazione del pensiero", che, al comma 1, prevede che: "1. I militari possono liberamente pubblicare loro scritti, tenere pubbliche conferenze e comunque manifestare pubblicamente il proprio pensiero, salvo che si tratti di argomenti a carattere riservato di interesse militare o di servizio per i quali deve essere ottenuta l'autorizzazione".

Dal contenuto dell'intervista, dai provvedimenti di archiviazione in atti, "si evince la totale assenza di riferimenti a informazioni sottoposte a classificazione o comunque riservate, trattandosi di argomenti e considerazioni che in quel momento storico di emergenza sanitaria in tutto il Paese, venivano riprodotte quotidianamente da mass media e da politici, operatori sanitari, opinionisti, ecc.. La carenza di DPI a disposizione delle forze di polizia oltre che per la cittadinanza in genere, ha caratterizzato proprio la fase emergenziale in tutto il Paese e non di certo il solo territorio di competenza dei Carabinieri di Potenza; oggetto dell'intervista è proprio la problematica degli operatori del comparto sicurezza su tutto il territorio nazionale e le criticità provenienti dai settori sindacali, in cui si inserisce il dirigente sindacale. Peraltro le dichiarazioni sembrano finalizzate a sensibilizzare l'Amministrazione ad una maggiore tutela dei suoi dipendenti, sicché non si ravvisa alcuna violazione ai principi di moralità, rettitudine e correttezza cui è tenuto il militare.....".

Il sindacalista sanzionato, secondo il Giudice del lavoro "ha manifestato il proprio pensiero quale rappresentante sindacale e l'adozione della sanzione disciplinare risulta in violazione dei diritti e degli interessi dell'associazione sindacale rappresentata, da tutelare ex art. 39 della Costituzione.

Risultano rispettati i limiti della continenza sostanziale e la continenza formale (Cassazione sent. n. 5259 del 1984) non rilevandosi falsità nelle affermazioni. Sussiste, pertanto l'urgenza e l'attualità della condotta, atteso il carattere intimidatorio di cui è portatore il provvedimento disciplinare se non rimosso. Posta la lesione della condotta sindacale, la stessa permane infatti quando, come nel caso di specie, il comportamento denunciato produce effetti durevoli nel tempo, anche per la situazione di incertezza che finirebbe per rappresentare una inevitabile restrizione ed ostacolo al libero svolgimento dell'attività sindacale futura. Il tutto correlato alla definizione di condotta antisindacale come definita dal legislatore, scientemente, in maniera indeterminata; l'art. 28 fa riferimento, infatti, a "quei comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero".....

Per le ragioni esposte, il Tribunale, in accoglimento del ricorso, ha dichiarato illegittimo perché antisindacale il comportamento tenuto dal Ministero della Difesa Direzione Generale per il Personale Militare con l'adozione del provvedimento di sospensione dall'impiego ordinando al Ministero della Difesa e al Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri, la cessazione del comportamento illegittimo posto in essere nei confronti del S.I.U.L.M. e la rimozione dei relativi effetti, con pubblicazione del decreto nelle bacheche sindacali e condanna alle spese dell'Amministrazione soccombente.



servizi.siulp.it il portale dedicato agli iscritti
assistenza fiscale e previdenziale, convenzioni e altro

Selezione di personale per il fabbisogno della "Task Force Immigrazione" Osservazioni critiche circa il limite anagrafico previsto

Riportiamo il testo della lettera inviata al Dipartimento della P.S. in data 15 giugno u.s.:

"Con nota dello scorso 11 giugno la Direzione Centrale dell'Immigrazione e della Polizia delle Frontiere, nell'ambito del potenziamento della c.d. "Task force immigrazione", premesso il "crescente fabbisogno informativo necessario ad una più approfondita analisi del fenomeno migratorio", ha fornito indicazioni per l'acquisizione delle candidature del personale interessato ad entrare a far parte del circuito in questione.

La circolare, che individua nel bacino delle Questure e delle Zone della Polizia di Frontiera gli uffici chiamati a contribuire alla raccolta delle candidature, che avverrà valutando il curriculum degli interessati ed eventuale successiva convocazione per un colloquio preventivo, finalizzato anche a verificare l'effettiva conoscenza della lingua inglese, prevede una serie di requisiti obbligatori che opportunamente valorizzano i profili professionali con pregressa consolidata esperienza negli Uffici Immigrazione o nell'ambito della Polizia di Frontiera.

Posto che quanto precede corrisponde a criteri in linea di massima condivisibili, desta invece perplessità la previsione dell'età massima di 50 anni alla data del 30 giugno 2021, limite che la circolare giustifica "in considerazione della peculiare attività svolta dal team leader", che sarebbe la figura che andrebbero a ricoprire i dipendenti selezionati.

Atteso che la mansione di coordinamento di un gruppo di lavoro non sembra richiedere una particolare prestanza e/o efficienza fisica, e che si farebbe a questo punto fatica a spiegare come mai una simile soglia di età non sia prevista per la generalità degli uffici e dei reparti vocati ad una proiezione operativa quotidiana, pare di poter dire che un operatore di consolidata maturità anagrafica sarebbe più indicato a ricoprire ruoli quali quello di cui siamo a discutere.

Da altro punto di vista ci sembra paradossale che con un'età media della piramide generazionale che vede la categoria degli ultracinquantenni particolarmente rappresentata, si immagini un reclutamento di personale relativamente più giovane. E questo quando, per quanto è dato capire, l'impiego eventuale, essendo le competenze necessarie date per accertate, avverrebbe senza alcun percorso di formazione o di aggiornamento.

E pertanto, se da un lato non si porrebbe nemmeno la questione di investire risorse su dipendenti con una permanenza in servizio attesa di non lunga durata, dall'altro si preclude l'opportunità di avvalersi del contributo di personale particolarmente qualificato per quello specifico ruolo in ragione di un vincolo che, da qualunque parte lo si voglia guardare, non convince.

Si chiede pertanto all'Organo di mediazione in indirizzo di stimolare un ripensamento che possa rimuovere la preclusione di cui, anche raccogliendo le impressioni dei potenziali interessati, siamo a lamentarci.

Rivalutazione contributiva per esposizione ad amianto

In materia di rivalutazione contributiva per esposizione ad amianto la domanda amministrativa all'Inps è sempre condizione di ammissibilità della domanda giudiziale proposta dinanzi al giudice del lavoro in ordine a tali prestazioni, di talché, in mancanza, l'improponibilità della domanda giudiziale è rilevabile in ogni stato e grado del giudizio.

I benefici contributivi da amianto sono delle maggiorazioni contributive che incidono sulla prestazione pensionistica, con la rivalutazione della posizione contributiva in base a un coefficiente dato dalla legge, utili sia ad anticipare la data di pensionamento, sia a rivalutare la pensione. Se ne distinguono diverse fattispecie, disciplinate dall'articolo 13 della legge 257 del 1992.

Ebbene, secondo i giudici di legittimità (Corte di Cassazione, sez. lav., ordinanza 26 novembre 2020, n. 27088), l'Inps è l'unico ente legittimato all'erogazione della prestazione pensionistica oggetto di rivalutazione contributiva (legge n. 533 del 1973, articolo 7), sicché ai fini della rivalutazione contributiva non è dirimente che il lavoratore abbia svolto la domanda amministrativa all'Inail relativamente alle erogazioni indennitarie per l'infortunio o la malattia professionale, ma occorre istare le relative prestazioni a Inps.

Non può sostenersi, infatti, come tentano i ricorrenti, che l'unica domanda da prendere in considerazione sia quella all'Inail e ciò «attesa la diversa funzione delle due domande, delle quali quella all'Inps è necessaria per l'erogazione del beneficio previdenziale mentre quella rivolta all'Inail mira unicamente a fornire al lavoratore la prova dell'esposizione all'amianto».

Nel caso di specie, la Corte d'appello di Bari, in riforma della sentenza favorevole di primo grado, aveva dichiarato improponibile la domanda proposta da un lavoratore esposto a lungo ad amianto e vittima di malattia professionale, volta ad ottenere il riconoscimento dei benefici previdenziali di cui alla legge n. 257 del 1992, articolo 13, comma 8.

E della stessa idea si mostrano i giudici di Cassazione (ordinanza n. 27088 del 26 novembre 2020), i quali confermano che la domanda di rivalutazione contributiva all'Inps è condizione di ammissibilità di quella giudiziaria, poiché - argomentano - il legislatore ha disposto che il privato non possa affermare la titolarità di un diritto «prima che esso sia sorto, ossia prima del perfezionamento della relativa fattispecie a formazione progressiva» in cui la domanda amministrativa in questione «segna la nascita dell'obbligo dell'ente previdenziale». - (Corte di Cassazione - sezione Lavoro - ordinanza n. 27088 del 26 novembre 2020).



SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti

Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.

Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

SERVIZI.SIULP.IT

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 24/2021 del 18 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