



Proseguono a Palazzo Vidoni, sede del Ministero per la Funzione Pubblica, gli incontri per il rinnovo del Contratto di lavoro per il triennio 2019-2021.

Giovedì 30 settembre, come di consueto, ha presieduto i lavori il Capo Dipartimento della Funzione Pubblica, Dr. Eugenio Gallozzi.

Presenti il Vice Capo della Polizia, Prefetto Maria Teresa Sempreviva, e il Dr. Valerio Talamo, Direttore Ufficio Relazioni Sindacali per la P.A. presso la Funzione Pubblica.

I lavori sono continuati sulla disamina relativa alla parte normativa del contratto.

Molti sono i temi in discussione per riuscire ad ottenere sempre maggiori tutele e diritti per tutte le donne e gli uomini del Comparto.

Rilevanti sono le modifiche che si rendono necessarie anche al sistema delle relazioni sindacali. Solo un sindacato forte e autorevole può svolgere efficacemente le necessarie funzioni di rappresentanza del personale. L'attuale sistema ha portato a significative storture rispetto a quella che dovrebbe essere la mission del movimento sindacale. Troppo spesso la salvaguardia di interessi particolari è prevalsa rispetto alla indispensabile tutela degli interessi collettivi.

Si rende pertanto necessaria una riforma che porti le organizzazioni sindacali ad essere realmente rappresentative del personale per poter svolgere in un'ottica moderna e dinamica le indispensabili funzioni di rappresentanza.

Nei successivi incontri, che dovrebbero verosimilmente proseguire la prossima settimana, riprenderà la contrattazione relativamente alla parte economica.

Documento finale Direttivo Nazionale del 27 settembre 2021

Il Direttivo Nazionale del SIULP, riunito in videoconferenza il 27 settembre 2021,

APPROVA

la relazione introduttiva e le conclusioni del Segretario Generale Nazionale.

ESPRIME

particolare apprezzamento per gli sforzi profusi nelle trattative per il rinnovo del contratto di lavoro che, con il reperimento di risorse aggiuntive pari a circa 120 milioni di euro, oltre ad assicurare un aumento medio pro capite di 145 euro lordo dipendente su 12 mensilità (pari a 134 euro su 13 mensilità) hanno riscontrato significative aperture da parte della delegazione pubblica in relazione all'introduzione di istituti normativi da tempo rivendicati dal Siulp come qualificanti momenti di tutela per il personale della Polizia di Stato.

VALUTA

in proposito come le disponibilità registrate in merito alla necessità di proporre agli Organi legislativi, contestualmente ai lavori per la definizione del rinnovo del contratto, il c.d. "Pacchetto Specificità" con il quale - oltre a migliorare la tutela legale ed eliminare le sperequazioni esistenti in materia previdenziale registrate in sede di applicazione dell'art. 54 del DPR 1092/1973 e del diniego dei sei scatti sulla buonuscita anche per le pensioni di anzianità - prevedere una polizza sanitaria che abbia anche la copertura di esami preventivi oltre a quelli per gli infortuni, si potrà finalmente allineare ai principi di civiltà giuridica che vengono applicati alla generalità degli altri lavoratori, pubblici e privati, il rapporto di lavoro di una categoria soggetta ad una peculiare esposizione a rischi professionali connaturati all'assolvimento della delicata funzione assolta.

RITIENE

Invero che, proprio con riguardo alle tutele applicate ai lavoratori di altri settori, sia necessario affiancare alla copertura delle spese per le cure mediche anche un impianto normativo atto a fornire tabelle di riferimento che definiscano l'ambito delle malattie professionali, quelle cioè che, una volta accertate, non richiedano agli interessati di essere sottoposti ai defatiganti percorsi di verifica oggi richiesti per il riconoscimento dell'ascrivibilità a causa di servizio, di talché, una volta ottenuta la diagnosi corrispondente ad una delle patologie tabellari, debba essere stabilita esclusivamente l'entità del risarcimento del danno biologico, e non già, e non solo, come ora avviene, il mero equo indennizzo, ampiamente inferiore alla consistenza dell'effettiva disutilità patita.

Parimenti considera positiva e necessaria l'azione della Segreteria Nazionale finalizzata ad ottenere un provvedimento normativo per introdurre una "Pensione Dedicata" agli operatori del Comparto sicurezza e Difesa conforme alla specificità legislativamente prevista, in luogo di un impianto basato sui criteri degli attuali sistemi di previdenza complementare. Sistema che comporterebbe per gli interessati una penalizzazione economica che si può quantificare in circa quarantamila euro. In tal senso valuta con positiva attenzione il disegno di legge ad iniziativa parlamentare sottoscritta da quasi tutti i gruppi politici che prevede l'estensione al personale del Comparto del coefficiente di trasformazione previsto per gli altri lavoratori della P.A. in concomitanza del limite di età della loro pensione di vecchiaia (oggi 65 anni per effetto della deroga alla norma Fornero, in seguito 67 anni con adeguamento automatico alla speranza di vita).

CONSIDERA

pertanto irrinunciabile esercitare ogni possibile sollecitazione finalizzata a conseguire il raggiungimento dei più elevati standard di protezione di cui godono altri lavoratori, ed invita la Segreteria Nazionale a farsi promotrice di tutte le iniziative necessarie, anche coinvolgendo esperti nella medicina del lavoro, per poter stimolare l'apertura di un dibattito che possa fornire un supporto scientifico alle nostre rivendicazioni.

AUSPICA

che la straordinaria opportunità offerta dall'irripetibile iniezione di fondi comunitari per finanziare il PNRR e superare la drammatica crisi provocata dalla congiuntura pandemica, nonché i rassicuranti indicatori macro economici che portano la proiezione sulla stima di crescita del PIL al 6%, ben superiore al 4,5% precedentemente ipotizzato, possa essere utilizzata anche per colmare altri, e non certo meno trascurabili, ritardi. Quali quelli nell'adeguamento degli organici della Polizia di Stato, già oggi fortemente sofferenti, e condizionati da un massiccio esodo per i prossimi anni che farà registrare perdite sino a 40 mila unità da qui al 2030, con un picco che entro il 2023 è prossimo ai 22 mila pensionamenti. Una voragine devastante per arginare la quale si pone come irrinunciabile considerare anche il ricorso a provvedimenti temporanei che consentono di mantenere in servizio, su base volontaria, oltre il limite dell'età ordinamentale prevista, le figure professionali depositarie di un know how che non ci possiamo permettere di disperdere. Perché infatti, anche immaginando un massivo ricorso alle nuove assunzioni, che stanti i limiti della capacità formativa degli istituti di istruzione non riuscirebbe comunque a compensare il turn over, ad uscire per raggiunti limiti di età sarebbero proprio i dipendenti che rivestono le qualifiche apicali, quelli cioè grazie alla cui esperienza è stato possibile sopperire alle carenze organiche. Una soluzione imposta anche dalla constatazione che, stante lo sfasamento tra le assunzioni, che devono passare attraverso i percorsi concorsuali e la successiva fase formativa, e le cessazioni, che avvengono senza alcun periodo di ammortizzazione, il turn over è solo di facciata, ed in ogni caso, nella più ottimistica delle previsioni, che per quanto precede è all'atto pratico irrealizzabile, si potrebbero al massimo di mantenere gli attuali 95.000 operatori in servizio effettivo a fronte dei 111.000 previsti.

RITIENE

in tale ambito, comunque imprescindibile che, all'interno della complessiva serie di iniziative tese a riconoscere la specificità degli operatori della Polizia di Stato, sia prevista anche la definitiva soluzione all'annosa questione del riconoscimento dei 6 scatti aggiuntivi sul TFS per quanti hanno cessato il servizio a domanda prima del limite ordinamentale, sul diritto ai quali si è oramai andato consolidando uno stabile orientamento giurisprudenziale favorevole ai ricorrenti, e che venga sanata l'altrettanto incomprensibile, e comunque inaccettabile, sperequazione che vede oggi i poliziotti esclusi dal ricalcolo della pensione

applicato – ex art. 54 del DPRE 1092/1973 - invece a tutto il restante personale del comparto sicurezza e difesa.

CONFERISCE

altresì ampio mandato alla Segreteria Nazionale per la revisione delle norme che presidiano le relazioni sindacali, risalenti all'ormai desueto DPR 164/2002 e, con particolare riguardo alla disciplina di cui al famigerato art. 35, dà ampio e pieno mandato anche in relazione alla certificazione della rappresentatività per l'anno 2020, a condizione che sia offerta precisa garanzia sul definitivo superamento della eterodossa interpretazione che dovrà, a partire dal calcolo relativo all'anno 2021, osservare criteri che pongano fine alle indegne pratiche che arrecano una irreparabile perdita di credibilità al sistema delle relazioni sindacali medesime e alla rappresentanza sindacale.

PLAUDE

infine, all'equilibrata presa di posizione con la quale, denunciando il pericolo di strumentalizzazione di contrapposizioni ideologiche alimentate da pericolose invocazioni alla disobbedienza alle leggi dello Stato, è stato riaffermato il massimo impegno per assicurare a tutti, ivi compresi quanti hanno liberamente scelto di non aderire alla campagna vaccinale, il rispetto della propria dignità di lavoratori senza però sottrarsi al rispetto delle leggi che sono state, o verranno, varate in merito.

CRITICA

da questo punto di vista, l'ipocrita scelta di non rendere obbligatoria la vaccinazione, essendosi scelto di realizzare una assai discutibile forma di pressione che, nell'introdurre come surrogato l'obbligo della certificazione verde Covid 19 – c.d. green pass – senza garantire la gratuità dei tamponi per accedere ai luoghi di lavoro, si è rivelata estremamente divisiva e fonte di perniciose occasioni di laceranti contrapposizioni tra i lavoratori e la stessa società civile.

INVITA

pertanto la Segreteria Nazionale a vigilare affinché, nel dare concreta attuazione alle misure contenute nel decreto legge 127 del 21 settembre 2021, l'Amministrazione, pur nella doverosa osservanza delle volontà del legislatore, ponga in essere ogni premura per evitare l'insorgenza di ulteriori momenti di frizione nell'organizzazione del lavoro ed inaccettabili forme di discriminazione.

APPROVATO ALL'UNANIMITA'

In vigore il decreto che prevede il green pass per tutti i lavoratori

E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legge approvato il 16 settembre 2021 che rende obbligatorio il green pass per i lavoratori pubblici e privati, compresi anche gli autonomi, colf e badanti.

Dal 15 ottobre per accedere a uffici, fabbriche, mezzi di trasporto a lunga percorrenza o per guidare autobus e taxi, bisognerà essere vaccinati almeno con la prima dose da 14 giorni, essere guariti dal Covid, avere un tampone negativo effettuato nelle 48 ore precedenti.

Il lavoratore dipendente senza certificazione sarà considerato assente ingiustificato, senza diritto ad alcun compenso, ma non sospeso (come prima stabilito dalla bozza circolante) fino a quando non si mette in regola (o comunque fino alla fine dello stato d'emergenza) e con una multa da 600 a 1-500 euro.

Non è previsto il licenziamento del lavoratore. Multa anche per il datore di lavoro che non controlla i pass dei dipendenti: nei suoi confronti scatta una sanzione amministrativa da 400 a mille euro.

L'inserimento nel decreto anche dell'intero settore privato servirebbe ad ottenere da subito una copertura più capillare e ad evitare di incorrere in nuovi aumenti di contagi.

Il nuovo decreto va ad aggiungersi ai due precedenti (di agosto e settembre) che hanno fatto scattare l'estensione della certificazione verde a varie categorie di persone. Il 6 agosto è stato introdotto l'obbligo del Green pass per ristoranti, piscine, palestre, musei, fiere e tutta una serie di luoghi al chiuso. Dal primo settembre invece è scattato il green pass obbligatorio per il personale scolastico e i trasporti a lunga percorrenza (eccetto, si ricorda, quelli metropolitani e locali, nonostante il gran numero di utenti).

L'ultimo decreto del 9 settembre infine ha esteso la certificazione per chiunque entri a scuola (anche i genitori che debbano accedere agli istituti), all'università e l'obbligo vaccinale per le Rsa dal 10 di ottobre.

Con l'ultimo provvedimento l'ulteriore estensione per circa 18 milioni di lavoratori, secondo i dati diffusi dal governo.

I datori di lavoro devono definire entro il 15 ottobre 2021 le modalità operative per l'organizzazione delle verifiche, prevedendo che tali controlli siano effettuati al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro. I datori di lavoro devono, quindi, individuare con atto formale i soggetti incaricati dell'accertamento delle violazioni degli obblighi.

Il processo di verifica delle Certificazioni verdi COVID-19 prevede l'utilizzo della app di verifica nazionale VerificaC19, installata su un dispositivo mobile. Tale applicazione consente di verificare l'autenticità e la validità delle certificazioni senza la necessità di avere una connessione internet (offline) e senza memorizzare informazioni personali sul dispositivo del verificatore.

L'applicazione VerificaC19, che permette anche il controllo dell'EU Digital Covid Certificate emesso da altri paesi europei, è conforme alla versione europea, ma ne diminuisce il numero di dati visualizzabili dall'operatore per minimizzare le informazioni trattate.

Per quel che concerne le sanzioni, l'accesso, senza il certificato, rappresenta un "illecito disciplinare" e come tale sarà sanzionato. La bozza di decreto, in relazione ai controlli, specifica che "i datori di lavoro sono tenuti a verificare il rispetto delle prescrizioni". All'ingresso degli uffici e delle aziende i dipendenti dovranno esibire la certificazione verde al responsabile delle verifiche.

Al momento della verifica chi non ha il green pass non potrà accedere all'interno dei luoghi di lavoro e verrà considerato assente ingiustificato. Dopo cinque giorni di assenza ingiustificata, nell'ambito del comparto pubblico e solo un giorno nel privato, "il rapporto di lavoro è sospeso e non sono dovuti retribuzione e altri compensi o emolumenti". La riammissione in servizio è subordinata al possesso di valida certificazione verde. La sospensione del rapporto di lavoro non è qualificabile come sanzione disciplinare.

La violazione dell'obbligo di esibizione del certificato è punita con una multa che oscilla tra i 600 e i 1.500 euro e può essere ulteriormente aumentata in caso di contraffazione del green pass. Per i datori di lavoro che non abbiano verificato il rispetto delle regole e che non abbiano predisposto le corrette modalità di verifica è prevista, invece, una sanzione da 400 a 1.000 euro.

Il costo dei tamponi, per ottenere la certificazione verde, sarà interamente a carico dei lavoratori. Le disposizioni "non si applicano ai soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute".

I tamponi sono gratis solo per chi è esentato dalla vaccinazione con apposita certificazione medica nel "limite di spesa autorizzato che costituisce tetto massimo di spesa, al fine di assicurare l'esecuzione gratuita dei test molecolari e antigenici rapidi, per i cittadini con disabilità o in condizione di fragilità che non possono effettuare la vaccinazione anti SARS-CoV-2 a causa di patologie ostative certificate, nonché per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con Circolare del Ministro della salute, è istituito nello stato di previsione del Ministero della salute un Fondo per la gratuità dei tamponi.

Il costo dei tamponi sarà pari a zero per chi non può sottoporsi a vaccinazione, 8 euro per i minorenni, 15 euro per i maggiorenni fino al 31 dicembre.

Le farmacie che non praticheranno i prezzi calmierati incorreranno in una sanzione amministrativa da 1.000 a 10.000 euro. Il Prefetto territorialmente competente, tenendo conto delle esigenze della continuità del servizio di assistenza farmaceutica, potrà in caso di violazione della norma disporre la chiusura della farmacia per una durata non superiore a cinque giorni.

L'esecutivo chiarisce che la validità della durata dei tamponi molecolari (anche salivari) è di 72 ore, mentre per i test antigenici la durata viene fissata in 48 ore.

La mancanza di certificazione non può trasformarsi in un diritto a lavorare da remoto. Se per esigenze di ufficio il datore di lavoro chiede al dipendente di lavorare in smart working, il green pass non è richiesto. Il certificato, infatti, non serve per lavorare ma solo per accedere al luogo di lavoro.

Coloro che non svolgono attività lavorativa non devono esibire la certificazione verde. Ad esempio, un cliente che entra in un negozio di abbigliamento non deve esibire il green pass, un idraulico che esercita attività lavorativa all'interno di quel negozio dovrà esibire il green pass. Un cliente che viene accolto in azienda per un colloquio non deve esibire green pass, un elettricista che esercita lavori di manutenzione in azienda dovrà esibire la certificazione verde.

Anche il datore di lavoro deve possedere il green pass ed esibirlo eventualmente al delegato che si occupa della verifica dei green pass.

La durata della Certificazione varia a seconda della prestazione sanitaria a cui è collegata:

In caso di vaccinazione: per la prima dose dei vaccini che ne richiedono due, la Certificazione sarà generata dal 12° giorno dopo la somministrazione e avrà validità a partire dal 15° giorno fino alla dose successiva; nei casi di seconda dose e dose unica per infezione precedente alla vaccinazione o infezione successiva, almeno dopo 14 giorni dalla prima dose, la Certificazione sarà generata entro un paio di giorni e sarà valida per 12 mesi dalla data di somministrazione; nei casi di vaccino monodose, la Certificazione sarà generata dal 15° giorno dopo la somministrazione e sarà valida per 12 mesi.

Nei casi di tampone negativo la Certificazione sarà generata in poche ore e avrà validità per 48 ore dall'ora del prelievo.

Nei casi di guarigione da COVID-19 la Certificazione sarà generata entro il giorno seguente e avrà validità per 180 giorni (6 mesi).

Sono validi solo i tamponi acquistabili in farmacia perché danno accesso alla certificazione verde.

Rinnovo contratto e nuove regole di smart working per la Pubblica Amministrazione

I dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni dal 15 ottobre tornano a lavorare in presenza: lo prevede il nuovo DPCM firmato dal Presidente del Consiglio dei Ministri.

Nel frattempo, prende corpo il nuovo CCNL delle funzioni centrali nella PA, per i dipendenti dei ministeri, delle agenzie fiscali e degli enti pubblici non economici.

La bozza di questo contratto è interessante poiché delinea una evoluzione decisamente interessante delle dinamiche organizzative e retributive.

Tra le novità, spicca creazione di una nuova area di dipendenti, al di sopra delle tre già esistenti subito sotto la dirigenza: quella delle alte professionalità. Si tratta di dipendenti con formazione di livello superiore (laurea magistrale) accompagnata da un periodo di esperienza lavorativa pluriennale in funzioni specialistiche e/o di responsabilità, che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

Dunque, sono in primis le risorse reclutate con contratto a tempo indeterminato per lavorare al PNRR svolgendo funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico, coordinando o gestendo processi articolati.

E' previsto, altresì, un nuovo meccanismo premiale denominato "differenziale stipendiale" che rinnova il tradizionale sistema delle progressioni economiche, prevedendo incrementi fissi mensili sul tabellare, in base ad area di appartenenza e valutazione individuale media negli ultimi tre anni.

Per quanto riguarda invece lo smart working, per il quale è in via di definizione la piattaforma informatica dedicata per la gestione degli accordi (che entrerà in funzione una volta a regime, non necessariamente entro l'entrata in vigore del nuovo contratto, previsti da qui a un mese) il lavoro agile acquisisce una propria regolamentazione specifica e soprattutto individuale, in base al quale il lavoro da remoto è:

- attivato per tutti tramite accordo individuale, indipendentemente dal contratto (indeterminato o a termine, a tempo pieno o part-time);
- agevolato per chi ha figli minori di di tre anni, per i disabili gravi e per i caregiver familiari che assistono portatori di handicap in condizioni gravi;
- considerato una modalità alternativa di lavoro solo per una parte dell'orario di lavoro e con le giornate a distanza indicate nell'accordo individuale, da svolgersi entro i confini nazionali (per chi non è distaccato all'estero);
- regolato in tre fasce temporali (operatività, contattabilità e inoperabilità) per garantire il diritto alla disconnessione.

Durante fasce di operatività e contattabilità, il lavoratore potrà fruire di permessi e congedi ordinari, mentre nelle giornate lavorate in modalità agile non sarà possibile effettuare straordinari o trasferte, né lavoro disagiato o svolto in condizioni di rischio.

Infine, nell'accordo di smart working deve essere prevista la possibilità di recesso senza preavviso al verificarsi di un giustificato motivo.

Condizioni di attendibilità dell'etilometro

Il guidatore giudicato in stato d'ebbrezza non può essere condannato se l'etilometro non è stato regolarmente sottoposto alle visite periodiche annuali che consentono di affermare che l'esito dell'alcoltest sia affidabile oltre ogni ragionevole dubbio

E' pertanto necessario che siano state effettuate con continuità e che non manchino del tutto le visite periodiche annuali previste dalla normativa e riguardanti lo strumento etilometro utilizzato per accertare il tasso alcolemico.

Solo tale circostanza rende possibile ritenere che l'esito dell'accertamento sia affidabile oltre ogni ragionevole dubbio, con conseguente presenza di una prova certa del superamento della soglia di punibilità penale prevista dalla legge. Lo ha chiarito il Tribunale di Venezia, sezione penale, nella sentenza n. 678/2021.

Il Tribunale ha rammentato come le suddette visite periodiche, previste dal D.M. 196/1990 e dalla circolare n. 87/91 del Ministero dei Trasporti, in epoche successive a quella primitiva, debbano avvenire annualmente, mentre, nel caso in esame, dall'esame del libretto è emerso che tali verifiche sono avvenute in ritardo rispetto al decorso dell'annualità e, addirittura, in alcuni anni non sono neppure state compiute del tutto. Dalla documentazione, inoltre, emergeva la mancanza di verifiche ulteriori anche a seguito di riparazione dell'apparecchio, come pure previsto dalla sopra menzionata normativa.

Come si legge nel provvedimento, "a fronte di tali specifici rilievi sulla prova relativa all'idoneità dello strumento ad accertare l'esattezza dei risultati degli esami effettuati dall'odierno imputato, l'accusa non è stata in grado apportare ulteriori contributi in ordine alla prova dell'assoluta idoneità dell'etilometro in argomento, in assenza delle viste periodiche anzidette e di altre attività di riparazione/sostituzione/manutenzione dell'apparecchio".

Per tali motivi, Il Tribunale ha ritenuto impossibile raggiungimento della prova assoluta del superamento della soglia di punibilità penale prevista dalla norma, soggiungendo che ogni ulteriore percezione degli operanti (sui sintomi di assunzione di alcool da parte dell'imputato) costituisce un'acquisizione recettiva, suscettibile di essere contestata e comunque non idonea a comprovare rigorosamente la soglia di punibilità.

tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 39/2021 del 1° Ottobre 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