



del 10 dicembre 2022



La sorveglianza sanitaria non può essere usata contro i lavoratori

Riportiamo la nota del 5 dicembre u.s. inviata al Capo della Polizia dalla Segreteria Nazionale:

“Siamo consapevoli che la complessità della macchina amministrativa che Lei rappresenta al massimo livello non consenta una sistematica, capillare verifica del corretto adempimento dell’incarico conferito a quanti sono preposti alla direzione delle articolazioni territoriali della Polizia di Stato.

Per questo, anche in virtù dei diretti riscontri in ordine allo spirito riformista che ha sin qui caratterizzato il Suo mandato, abbiamo sempre cercato di porci nella prospettiva di interlocuzione finalizzata non già ad alimentare focolai dialettici, quanto a cercare di favorire la ricomposizione dei contrasti conseguenti alle frizioni su tematiche di interesse sindacale eventualmente insorte. Un approccio, il nostro, di cui crediamo Lei possa essere buon testimone.

Questo impegno condiviso viene però messo a repentaglio ogni qualvolta registriamo atteggiamenti disallineati non solo dai presidi ordinamentali, ma anche dalle chiare indicazioni del vertice del Dipartimento della Pubblica Sicurezza.

Evidentemente c’è chi non ha recepito il messaggio sotteso all’istituzione del Tavolo permanente per la prevenzione delle cause di disagio del personale, che nel Suo intendimento, quando lo ha promosso, doveva servire ad elaborare strategie, anche attraverso l’individuazione di opportuni strumenti normativi, per offrire un adeguato supporto a chi si trovasse alle prese con contingenti momenti di difficoltà. Un fatto di estrema importanza e di valore inestimabile.

Purtroppo, nonostante il Suo chiaro indirizzo, Accade ancora che siano imposte verifiche sanitarie sull’idoneità al servizio in apparente assenza di valide ragioni. Pretendendo financo di sottrarre alla conoscenza dei diretti interessati gli atti presupposti a tali opache determinazioni.

Quanto precede altro non è che il perimetro all’interno del quale si è consumata l’assurda vicenda occorsa ad un collega della Questura di Ancona. Il quale, inopinatamente, è stato convocato dal proprio Dirigente che, alla presenza di altri operatori, gli ha comunicato che si doveva portare presso l’Ufficio Sanitario per essere visitato dal Medico dell’Amministrazione.

Qui apprendeva che l’accertamento era stato sollecitato dal Questore in base al contenuto di una relazione nella quale il suo Dirigente evidenziava alcuni comportamenti sopra le righe, per lo più risalenti ad anni addietro.

Allo stato non è ancora chiaro se l’atto su cui si è attivato il predetto iter sia stato di iniziativa o sollecitato. Ciò che appare lapalissiano è che non sussistevano i presupposti per una siffatta procedura atteso il tempo trascorso rispetto agli eventi valutati.

Nonostante il Medico non avesse rilevato alcuna anomalia comportamentale, a distanza di qualche settimana è stato poi invitato anche a presentarsi dallo Psicologo in servizio presso la medesima Questura. Ed anche questo specialista non ha riscontrato alcun tipo di problematica.

Resta quindi lo smarrimento, l’irritazione e la frustrazione subita da un operatore che tra un anno accederà alla pensione, con 36 anni di onorato servizio, per lo più svolto in attività investigativa per la quale ha ricevuto molteplici attestazioni di merito e formali riconoscimenti premiali, con il punteggio massimo nei rapporti informativi ed un ruolino disciplinare immacolato. Fortunatamente si tratta di un collega con un solido assetto interiore, che diversamente da quanto avrebbe potuto fare chi davvero avesse avuto una qualche fragilità, ha reagito con carattere e con determinazione. E che ad oggi, eccezion fatta per la

stringata nota di convocazione dello Psicologo, ancora non ha potuto accedere agli atti per comprendere la ragione della sconcertante vicissitudine patita.

Gli è stato anzi eccepito dal Questore che questi atti non sarebbero ostensibili perché (testuale) “contenenti informazioni sugli accertamenti medico legali, sulla salute e sulle condizioni psicofisiche del personale” (dimenticando che le informazioni sulla salute riguardavano il richiedente dell’accesso agli atti).

In pratica, secondo la stravagante tesi del Questore di Ancona, sarebbe possibile, se non addirittura doveroso, in spregio ai precisi dettami della norma sulla trasparenza degli atti della P.A., impedire a chi, in forza di un procedimento amministrativo, è stato sottoposto a controlli sanitari di conoscere le ragioni di tali accertamenti, e così pure l’esito degli stessi.

Una singolare impostazione, ci sia consentito, che non solo demolisce fondamentali istituti dello stato di diritto ma che, a nostro sommo avviso, mal cela ad ogni evidenza il timore di vedere disvelati poco commendevoli intenti.

Detto che il collega ha comunque ritualmente impugnato questo aberrante rifiuto, proponendo ricorso alla Commissione per il diritto d’accesso, la gravità di quanto abbiamo avuto modo di ripercorrere nelle righe che precedono impone una immediata verifica ispettiva. Se non altro perché quanto accaduto, lungi dall’essere in sintonia con i protocolli predisposti dalla Direzione Centrale di Sanità, rappresenta un caso emblematico di come, non di rado, l’ambiente lavorativo possa essere non il rifugio ma l’origine di destabilizzazioni emotive.

Una dolorosa ferita alla credibilità dell’Amministrazione per denunciare la quale è stata indetta una pubblica protesta il prossimo 6 dicembre - alla quale prenderanno parte poliziotti di tutte le strutture marchigiane - che potrà rimarginarsi solo allorquando saranno rese note le responsabilità all’origine di questa incresciosa vicenda ed adottati i conseguenti provvedimenti.

Nelle more riteniamo sia il minimo sindacale che sia data, a noi ed al collega interessato, una immediata risposta circa il rifiuto alla consegna di tutta la documentazione che, per quello che ci è dato capire, è del tutto priva di fondamento e di ragionevolezza.

Insistiamo su questo punto perché, diversamente, dovremmo giungere alla amara conclusione che il Dipartimento intende asseverare l’operato del Questore di Ancona. Cosa che, attesa la valenza di una simile violazione, ci vedrebbe costretti ad innalzare anche il livello della contestazione, portando la mobilitazione a tutti i livelli necessari.

A margine sia poi consentita una digressione. I sintomi di sviate pressioni gerarchiche esercitate sui Medici della Polizia di Stato, non sono per noi inediti, e tantomeno lo è l’uso della sorveglianza sanitaria come arma di ritorsione. A titolo di esempio possiamo qui fare menzione del caso di un Vicario che, non soddisfatto dell’esito di un consiglio di disciplina, in cui, come raramente accade, anche i componenti nominati dall’Amministrazione si erano espressi a favore dell’incolpato, ha ritenuto di consumare la sua misera vendetta segnalando il collega interessato al Medico della Polizia di Stato in quanto, negli atti difensivi, aveva attribuito la mancanza per la quale si procedeva nei suoi confronti ad una momentanea mancanza di discernimento.

Tanto è bastato perché quel collega, nonostante quei fatti fossero accaduti oltre un anno prima, senza che mai avesse dato segno di difficoltà di sorta, gli è stato applicato il famigerato art. 48. E per sei mesi è stato collocato in congedo straordinario a disposizione della Commissione Medica Ospedaliera. E tutto questo per non aver scritto che aveva fatto una stupidaggine, ricercando forme espositive più raffinate.

Capricci come questo, riteniamo, che l’Amministrazione non se li possa più permettere. In ogni caso non siamo disposti ad accettare ulteriormente forme di malintesa tolleranza verso una perversa cultura radicata nei gangli dell’apparato, che rimedia alla carenza di autorevolezza imponendo prevaricanti forme relazionali.

Una cultura per estirpare definitivamente la quale non esiste che una plausibile soluzione, già da noi in più occasioni rappresentata, che passa per l’affrancamento dal giogo della subordinazione gerarchica del personale del ruolo sanitario. Sino a quando i Medici della Polizia di Stato saranno sottoposti al vincolo gerarchico dei dirigenti degli uffici territoriali questa perniciosa spirale non si potrà interrompere.

Ecco perché questo è per noi un obiettivo per raggiungere il quale, è bene chiarirlo, non siamo disposti a mediazioni.

E proprio perché, come detto in premessa, conosciamo la matrice che ha scandito il Suo percorso professionale, confidiamo di poterLa avere al nostro fianco in questo percorso di consolidamento della cultura riformista nella nostra Amministrazione emancipandola in quel percorso da tutti auspicato, almeno a parole, ma da non tutti praticato, come il caso in questione.

Certi di un Suo interessamento sul caso rappresentato, restiamo in attesa di un cortese cenno di riscontro”.

Necessario il requisito della “situazione di gravità della disabilità” per l’esonero dal lavoro notturno

Il principio è stato ribadito dal Consiglio di Stato in sede giurisdizionale (Sezione Seconda) con la Sentenza n. 08798/2022 del 17 ottobre 2022.

La menzionata decisione ha definito il ricorso proposto da un sovrintendente capo della Polizia di Stato per l’annullamento dei provvedimenti con cui gli era stata negata l’esonero dal lavoro notturno, richiesta per assistere la propria coniuge, riconosciuta portatrice di handicap ai sensi dell’art. 3, comma 1, della l. 5 febbraio 1992, n. 104, per assenza del requisito della “gravità”.

Il Tribunale adito in primo grado aveva accolto il ricorso sull'assunto che nel silenzio della norma non è possibile introdurre surrettiziamente un requisito aggiuntivo (la gravità della situazione di disabilità).

Avverso tale pronuncia ha interposto appello il Ministero dell'interno, eccependo che il combinato disposto della previsione declinata dall'art. 53 del d.lgs. n. 151 del 2001 e del quadro sistematico riveniente dalla disciplina della l. n. 104 del 1992 implica necessariamente la grave situazione della persona che si deve assistere, presupposto fondante la concessione di tutti gli istituti contrattuali finalizzati allo scopo.

Ciò, secondo l'amministrazione appellante, avrebbe trovato da tempo conferma nella circolare n. 90 del 23 maggio 2007 dell'INPS e nella risoluzione datata 6 febbraio 2009 con la quale il Ministero del lavoro ha fornito risposta all'interpello n. 4/2009 di Confindustria avente ad oggetto proprio l'esatta accezione da attribuire alla dicitura «a proprio carico» utilizzata nel Testo unico del 2001 con riferimento al rapporto tra lavoratore e disabile. Nel silenzio del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che non ha, invece, inteso esprimersi in merito, benché formalmente richiesto, tale interpretazione sarebbe unanimemente in uso tra le forze di polizia, come documentato dalla circolare del 3 gennaio 2011 del Comando Generale della Guardia di finanza e dalle Linee guida dello Stato Maggiore della Difesa, edizione 2017, in materia di pari opportunità, tutela della famiglia e della genitorialità.

Il Consiglio di Stato ha accolto l'appello ritenendolo fondato nel merito.

Nelle motivazioni della decisione, i giudici di Palazzo Spada, dopo aver effettuato la ricostruzione storico giuridica dell'istituto, osservano che il ricorso ad articolazioni dell'orario lavorativo che attingono la fascia notturna risponde a comprensibili esigenze di competitività ovvero di efficienza del servizio erogato, in particolare a cura di Amministrazioni preposte alla tutela della sicurezza del territorio, che devono pertanto trovare il giusto temperamento con quelle contrapposte di tutela della salute del lavoratore, in adeguate politiche e strumenti normativi in grado di combinare i vari interessi in gioco, spesso in contraddizione tra loro.

Ciò premesso, il Collegio afferma di ritenere che *“il più volte citato art. 53, comma 3, del d.lgs. n. 151 del 2001 non possa essere letto in maniera avulsa dal contesto normativo nel quale si inserisce, ovvero nell'ambito del regime delle tutele della genitorialità, all'interno del quale sono state innestate misure per i prestatori di assistenza ad un disabile, anche non genitori. L'infelice formulazione della norma, che nel riprodurre la previsione della legge comunitaria del 1998, come innestata in quella del 1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, non si è data cura di inserirvi l'esplicito richiamo al requisito della gravità, presente invece nell'art. 42 del medesimo Testo unico con riferimento all'istituto del congedo, non può certo risolversi nel generalizzato riconoscimento della fruizione del beneficio in relazione all'assistenza di un invalido purché sia, in assenza peraltro di qualsivoglia disciplina giuridica aggiuntiva (si pensi alla necessità della convivenza, comunque desumibile dal richiamo alla l. n. 104/1992 nel suo complesso, seppure nel caso di specie sussistente, essendo stato l'esonero richiesto per accudire la moglie, riconosciuta portatrice di handicap alcuni anni prima in quanto sottoposta ad intervento chirurgico per asportazione di carcinoma mammario, in attuale terapia ormonale)”*.

Peraltro, secondo i giudici di appello, tale operazione ermeneutica non può essere tacciata di *“operare una sorta di indebita addizione interpolativa nel testo della norma in controversia, siccome affermato dal primo giudice..... Laddove al contrario la lettura suggerita, oltre che irrazionale sul piano della coerenza di sistema, si paleserebbe, essa sì, indebitamente soppressiva di un'indicazione chiaramente fornita dal legislatore e non suscettibile di ignoranza da parte dell'interprete. Con ciò addivenendo anche alla conclusione – invero paradossale – che ai fini dell'ottenimento di un permesso orario, mensile, di un congedo e perfino della priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile il lavoratore richiedente deve motivare avuto riguardo all'assistenza di una persona con disabilità in situazione di gravità, mentre ciò non sarebbe necessario in caso di richiesta di esonero dal servizio notturno”*.

Sul piano normativo nazionale, osserva il collegio, una sovrapposizione in termini giuridici della nozione di disabile a quella di persona con handicap anche lieve di cui all'art. 3, comma 1, della l. n. 104 del 1992, costituisce una inammissibile semplificazione del complesso quadro delle tutele accordabili solo alle condizioni indicate dal legislatore.

Ritiene, dunque, il Consiglio di Stato che il regime dell'esonero dal servizio notturno del prestatore di assistenza, proprio in quanto replicato sia in sede di declinazione delle tutele genitoriali, sia in sede di disciplina dell'organizzazione dell'attività lavorativa, può essere fatto rientrare tra gli strumenti di tutela indiretta del disabile, al pari degli altri istituti più specificamente mirati allo scopo.

Pertanto, il rilievo costituzionale complessivo dell'interesse protetto giustifica l'obbligo a carico del datore di lavoro di assecondare la richiesta del proprio dipendente, ma solo laddove sia funzionale a ridetta necessità di assistenza, siccome declinata inequivocabilmente dalla l. n. 104 del 1992. Esso cioè non può essere inteso in senso assoluto e le esigenze di buon andamento della P.A. quale datore di lavoro, nel caso di specie concretizzantesi nella effettività del presidio del territorio cui gli organi di polizia sono preposti non può ritenersi sempre soccombente rispetto ad un'accezione di tutela del disabile, a così ampio spettro da prescindere dalle sue effettive esigenze di ausilio e supporto.

Ricorda, infine, il Consiglio di Stato che anche la più recente legislazione in materia di assistenza ai disabili, nel riconoscere e delineare normativamente la figura del caregiver (art. 1, commi 254-256 della legge n. 205 del 2017, legge di bilancio 2018), ovvero colui/colei che, a titolo gratuito, si prende cura in modo significativo e continuativo di un congiunto, presuppone la non autosufficienza di quest'ultimo a causa di una grave disabilità, individuata mediante rinvio ancora una volta all'art. 3, comma 3, della l. n. 104 del 1992.

Pertanto, la dicitura «a proprio carico» riferita al soggetto disabile per l'assistenza al quale si chiedi l'esonero dai turni notturni utilizzata nell'art. 53 del d.lgs. n. 151 del 2001, non può non essere intesa nell'accezione etimologica, prima ancora che giuridica, di "necessitante di cura e assistenza" al punto tale da essere, appunto, "a carico" di chi gliela presta. Il che corrisponde all'assetto della materia riveniente dalla disciplina degli istituti di tutela indiretta del portatore di handicap declinati nella l. n. 104 del 1992, cui la norma fa espressamente rinvio, non senza aver richiamato l'analoga previsione di cui all'art. 5 della l. n. 903 del 1977. Circoscrivere il detto richiamo alla L. n. 104 del 1992 alla mera e generica definizione di persona handicappata contenuta nel solo comma 1 dell'art. 3, non solo contrasta con l'intero quadro normativo, anche eurounitario, ma stride con la formulazione letterale della disposizione stessa.

Di conseguenza la c.d. "vivenza a carico" che, in alcun modo può essere assorbita nel concetto di fiscalmente a carico, va interpretata, in coerenza con la legge, dando rilievo non al fatto che il lavoratore, o la lavoratrice, siano tenuti al mantenimento del disabile, ma al fatto che essi hanno compiti di assistenza nei suoi confronti ai sensi della l. n. 104 del 1992. Il che accade esclusivamente nel caso di gravità della relativa situazione che ha legittimato o comunque legittimerebbe, la richiesta di fruizione anche delle ulteriori misure agevolative ivi previste.

Sulla base delle esposte motivazioni il Consiglio di Stato ha accolto l'appello e per l'effetto, in riforma della sentenza impugnata, ha respinto il ricorso di primo grado.

Cantiere TAV "nuovo Autoporto di San Didero" (TO). Segnalazione

Riportiamo la nota del 6 dicembre u.s. inviata all'Ufficio Relazioni Sindacali dalla Segreteria Nazionale:

"Lo scorso anno, nel comune di San Didero (TO) è stato avviato il cantiere per il "nuovo Autoporto" a servizio della Val di Susa e Bruzolo, in ragione del quale sono stati predisposti mirati servizi di ordine e sicurezza pubblica che prevedono l'impiego di una ragguardevole aliquota di personale, sia operativo che dirigente.

Secondo quanto sottoposto alla nostra attenzione, però, sembrerebbe che le vigenti norme in materia di organizzazione del lavoro e delle turnazioni sono spesso disattese, sia riguardo il personale operativo sia rispetto i dirigenti del servizio che, tra le altre cose, sembrano anche soffrire di una peggiore collocazione alloggiativa. Tali strutture, infatti, oltre ad essere distanti dal luogo di servizio, sembrano pure essere inadeguate, atteso che alcune stanze mancano di riscaldamento e coperte adeguate. Le docce e i servizi igienici non sempre risultano essere funzionanti.

Trattandosi di un dispositivo di servizio che riguarda un sito di interesse strategico nazionale, riteniamo opportuno non entrare nel merito delle legittime scelte dell'Autorità di PS.

Tuttavia, per quanto delicato e sensibile possa essere un servizio di ordine e sicurezza pubblica in un sito di interesse strategico nazionale, non riteniamo possibile derogare ulteriormente a condizioni dignitose di soggiorno garantite, sia al personale operativo sia ai dirigenti della Polizia di Stato.

Ecco perché, con la presente, siamo a sollecitare un intervento autorevole e quanto mai urgente, necessario al ripristino di accettabili condizioni di lavoro e decorose sistemazioni alloggiative che, purtroppo, sembrano essere venute meno".

Liquidazione compensi prestazioni lavoro straordinario rese in eccedenza

La Direzione centrale per i servizi di ragioneria ha rappresentato che con l'emissione speciale di dicembre 2022 saranno erogati al personale della Polizia di Stato, in aggiunta alle ordinarie indennità del mese di novembre 2022, anche i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, rese in eccedenza ai limiti mensili, nel periodo ottobre-dicembre 2021.

Mancata contribuzione e prescrizione

Un nostro iscritto ci scrive affermando di aver verificato dal proprio estratto conto contributivo INPS la mancanza di alcuni periodi di contribuzione riferiti a precedenti prestazioni di lavoro nel settore privato. Essendo passati ormai dieci anni, la ex azienda ritiene di non essere tenuta a conservare la relativa documentazione né è in possesso dei vecchi cedolini paga. Ci viene chiesto se sia possibile in qualche modo recuperare quei contributi.

I contributi INPS vanno in prescrizione dopo cinque anni, indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro sia ancora in essere (articolo 28 della legge n. 689/1981).

L'unica possibilità sarebbe stata quella di presentare una richiesta all'INPS o al datore di lavoro entro i cinque anni, così da interrompere i termini di prescrizione, ma se non ha mai chiesto i contributi omessi nei cinque anni successivi, allora in effetti è scattata la prescrizione.

Diverso sarebbe il caso in cui il datore di lavoro fosse lo stesso anche oggi poiché la sussistenza del rapporto di lavoro, in quel caso, sarebbe stata rilevante perché l'infrazione in essere sarebbe denunciabile e

sanabile (omesso versamento delle ritenute previdenziali effettuate dal datore di lavoro, di cui all'articolo 3, comma 6, del decreto legislativo n. 8/2016). Ci sono due diverse fattispecie sanzionatorie:

- reclusione fino a tre anni e multa fino a 1.032 euro per omessi versamenti di importo superiore a 10.000 euro annui,
- sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro se l'importo omesso è inferiore.

Di fatto, il vecchio datore di lavoro potrebbe anche costituire una rendita vitalizia, strumento INPS finalizzato appositamente a colmare i vuoti contributivi dovuti a versamenti caduti in prescrizione. Occorrerebbe accordarsi in questo senso con la ditta, per avere i contributi che in alternativa il lavoratore potrà versarsi da solo usando il medesimo strumento.

Infine, è bene precisare che al di là della scadenza dei termini di prescrizione, il lavoratore può comunque denunciare l'omesso versamento allo scopo di intentare una azione di risarcimento danni nei confronti del datore di lavoro inadempiente, in base all'articolo 2116 del Codice civile.

Ventunesimo Corso di qualificazione per Cavaliere

Presso il Centro di Coordinamento dei Servizi a Cavallo e Cinofili di Ladispoli e in programmazione lo svolgimento del "29° corso di qualificazione per cavaliere della Polizia di Stato per le esigenze della Fanfara a cavallo", che si terrà nel corso dell'anno 2023 ed avrà la durata di sedici settimane. A detto corso è prevista la partecipazione di n.4 (quattro) dipendenti della Polizia di Stato appartenenti ai ruoli ordinari dei Sovrintendenti e degli Assistenti ed Agenti, che non abbiano qualifiche operativo-professionali di natura specialistica. qualora le avessero, è necessario che abbiano esercitato l'attività specialistica per il periodo richiesto nell'apposita circolare del corso al quale hanno partecipato alla data del 12 dicembre 2022.

La relativa circolare del dipartimento è visionabile nell'apposita sezione del nostro sito.

Riposo compensativo per i Dirigenti della Polizia di Stato

Si riporta il testo della nota della Segreteria Nazionale del 6 dicembre u. s. che sollecita la risposta del Dipartimento alla richiesta di chiarimenti inoltrata nel mese di febbraio 2019;

“Con la nota del 1° febbraio 2019, che per ogni buon fine si allega, erano stati chiesti chiarimenti su una serie di problematiche concernenti la disciplina della Dirigenza in attuazione della revisione dei ruoli della Polizia di Stato. Tra i vari temi che erano stati trattati era stata sollecitata una presa di posizione del Dipartimento della P.S. sull'applicabilità dell'istituto del riposo compensativo al personale dei ruoli dirigenziali.

Avevamo al riguardo rappresentato come tale possibilità dovesse essere riconosciuta in ragione del combinato disposto dell'art. 45, comma 30, del D. Lgs. 95/2017, a tenore del quale si prevedeva come, nella fase transitoria, valesse, tra l'altro, anche il disposto portato dall'art. 28, comma 6, del DPR 170/2007, frammento normativo in cui, per l'appunto, si stabilisce che “le ore eccedenti l'orario di lavoro settimanale che non siano state retribuite possono essere recuperate mediante riposo compensativo entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello in cui sono state effettuate, tenendo presenti le richieste del personale e fatte salve le improrogabili esigenze di servizio”. Disposizione, quest'ultima, poi riconfermata nei successivi recepimenti degli accordi economici e normativi del Personale non dirigenziale della Polizia di Stato.

Ad oggi, perdurando l'incresciosa inerzia, ascrivibile all'insensibilità dei decisori politici che si sono succeduti dal varo del c.d. Riordino delle carriere del 2017, che non ha consentito di dare avvio alle procedure negoziali, sebbene in apparenza non occorressero particolari sforzi interpretativi, dopo quattro anni esatti non è ancora stato dato riscontro al quesito testé ricordato.

Nel frattempo è sensibilmente aumentata la pressione di un sempre più crescente numero di appartenenti al ruolo dirigenziale che, nel manifestare il loro comprensibile disagio per gli altrettanto inqualificabili ritardi nella corresponsione delle ore di lavoro straordinario accumulato, ci hanno in più occasioni stimolato a rivendicare l'estensione della modalità di compensazione a cui è ammesso il restante personale. Opzione che, per quanto detto, sulla base della legislazione vigente pare non poter essere revocata in dubbio.

Riteniamo pertanto doveroso che codesto Organo di mediazione rimedi all'inaccettabile ritardo qui lamentato, attivando ogni istanza competente a manifestare l'orientamento che il Dipartimento della P.S. intende adottare in subiecta materia. Ne va, a questo punto, della credibilità dell'impianto delle relazioni sindacali”.

tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 51/2022 del 10 Dicembre 2022

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