



del 31 dicembre 2022



Nuova tessera AT elettronica per il personale in servizio e in pensione

L'Amministrazione della Polizia di Stato ha accolto positivamente la proposta formulata dal SIULP nel recente congresso Nazionale.

Con circolare Cat.Bla Prot.n.1.2.11/2022 del 23 dicembre 2022, il Capo della Polizia ha comunicato che a breve, il personale in servizio e in quiescenza sarà dotato della nuova tessera di riconoscimento AT elettronica. A causa del protrarsi della difficoltà nel reperimento dei chip per la produzione delle tessere da parte del Poligrafico dello Stato, il piano di distribuzione prevede di dotarne subito il personale in servizio nonché il personale in quiescenza che abbia un atto di nomina per svolgere attività all'interno dell'amministrazione come, ad esempio, componenti di commissioni di concorso, di gara, di collaudo e similari.

Entro il mese di luglio 2023, la nuova tessera sarà disponibile anche per il personale in quiescenza completa dell'indicazione della qualifica del titolare e della posizione di pensionato.

Rivalutazione Pensioni 2023

La Legge di Bilancio ha modificato con effetto dal 1° gennaio 2023 le fasce di importo e le aliquote di indicizzazione per la rivalutazione pensioni 2023 e 2024.

Per il calcolo della rivalutazione si applica l'indice stabilito con decreto MEF, fissato nella misura del 7,3% sui trattamenti decorrenti dal prossimo gennaio 2023.

La rivalutazione viene attribuita sulla base del cosiddetto cumulo perequativo, considerando come un unico trattamento tutte le pensioni di cui il soggetto è titolare, erogate dall'INPS e dagli altri Enti, presenti nel Casellario Centrale (art. 34 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 e circolare INPS n. 148 del 18 dicembre 2020).

In base a quanto previsto dalla Legge di Bilancio, le nuove fasce e aliquote di rivalutazione pensioni si applicheranno per un biennio, ossia per le pensioni 2023 e 2024, con decorrenza primo gennaio 2023.

Le pensioni di importo pari o inferiore al trattamento minimo INPS, con riferimento al trattamento lordo in pagamento da gennaio 2023 a dicembre 2024 (compresa tredicesima) in via eccezionale sono rivalutate di

1,5 punti percentuali (+1,5%) per l'anno 2023 e di ulteriori 2,7 punti percentuali (+2,7%) per l'anno 2024. Questi aumenti si applicano rispetto alla pensione mensile spettante al 31 dicembre 2022.

Significa che, sommando la perequazione piena al 7,3% a quella transitoria per il 2023 (1,5%), la pensione minima il prossimo anno sale a 570 euro nel 2023 arrivando a 585 euro nel 2024, ma sempre in via transitoria. Per gli over 75, inoltre, la minima sale a 600 euro.

Ma questi incrementi sono temporanei e non rilevano ai fini del superamento dei limiti reddituali per il riconoscimento di prestazioni legate al reddito.

Per le pensioni superiori al minimo INPS, la perequazione automatica per adeguamento all'inflazione nel 2023 e 2024 segue il seguente schema a fasce di rivalutazione, prendendo a riferimento l'importo della pensione rispetto al trattamento minimo (TM) attuale (525 euro al mese):

- fino a 4 volte il TM (circa 2.100 euro lordi): 100% (aumento 7,3%);
- fino a 5 volte il TM (circa 2.625 euro lordi): 85% (aumento 6,2%);
- tra 5 e 6 volte il TM (tra 2.625 e 3.150 euro lordi): 53% (aumento 3,8%);
- tra 6 e 8 volte il TM (tra 3.150 e 4.200 euro lordi): 47% (aumento 3,4%);
- tra 8 e 10 volte il TM (tra 4.200 e 5.250 lordi): 37% (aumento 2,7%);
- oltre 10 volte il TM (oltre 5.250 euro lordi): 32% (aumento 2,3%).

Rispetto alle regole 2022, c'è un vantaggio per le pensioni minime e non ci sono variazioni fino a quattro volte il minimo (aumentano applicando il 100% dell'indice 7,3%), mentre si va a perdere (rispetto alle vecchie regole) per le pensioni più ricche di tale soglia. Ad ogni modo, tutte le pensioni comunque si rivalutano.

Per fare alcuni esempi, una pensione di mille euro con la rivalutazione 2023 arriva a 1.073 euro, una pensione di 1.500 euro si rivaluta fino a 1605 euro al mese, una pensione di 2mila euro si rivaluta fino a 2.140 euro, una pensione di 2.500 euro si rivaluta fino a 2.595 euro; una pensione di 3mila euro si rivaluta fino a 3.114 euro; una pensione di 3.500 euro si rivaluta fino a 3.619 euro; una pensione di 4mila euro si rivaluta fino a 4.108 euro; una pensione di 5mila euro si rivaluta fino a 5.115 euro.

Assegno unico 2023

L'Assegno unico spetta per ogni figlio fino a 18 anni e in alcuni casi anche per i figli fra i 18 e i 21 anni. Dal 2022 l'importo cambia in base al reddito, da un massimo di 175 euro al mese (con ISEE fino a 15mila euro) ad un minimo di 50 euro (ISEE sopra i 40mila euro). Ci sono poi maggiorazioni specifiche per famiglie numerose, figli con disabilità ed altri casi particolari.

Per il 2023, le famiglie che hanno presentato validamente domanda di assegno unico dal primo gennaio 2022 al 28 febbraio 2023 non devono presentare una nuova domanda e continueranno automaticamente a percepire il trattamento anche da marzo 2023 in poi.

Le famiglie che non hanno mai presentato domanda di assegno unico fino al 28 febbraio 2023 devono presentare domanda con le regole attualmente previste (se lo fanno entro giugno maturano anche gli arretrati retroattivi da marzo, se lo fanno da luglio ricevono solo l'assegno dal mese successivo senza arretrati).

Le famiglie a cui l'INPS ha respinto o non accettato la domanda presentata entro il 28 febbraio 2023 (domanda non accolta o non più attiva) devono ripresentare la domanda.

Le famiglie che risultano beneficiari attivi al 28 febbraio ma per i quali cambiano condizioni e requisiti (ad esempio: nascita di figli, variazione/inserimento della condizione di disabilità, separazione, nuovo IBAN, maggiore età dei figli) devono integrare tempestivamente la domanda già trasmessa.

Le domande possono essere inviate tramite le consuete modalità:

- portale web dell'Istituto, previo accreditamento con SPID, CIE, CNS;
- Contact Center Integrato;
- servizi offerti dagli Istituti di Patronato;
- App mobile INPS.

In base alle tempistiche di invio cambiano sia le regole del rinnovo automatico, come visto sopra, sia quelle relative al diritto agli arretrati.

Per mantenere la stessa quantificazione dell'Assegno unico 2022 c'è l'obbligo di presentare la nuova DSU 2023, ossia di rinnovare l'ISEE, in assenza del quale l'importo della prestazione sarà ridotto al minimo di legge a partire da marzo 2023.

Chi ha diritto a nuove maggiorazioni, dovrà integrare la domanda già trasmessa come sopra indicato. Chi nel 2022 prendeva il minimo perché non aveva presentato l'ISEE, se ritiene di avere diritto a nuove maggiorazioni legate al requisito ISEE deve quindi sia presentare la DSU, sia integrare la precedente domanda. Diversamente, continuerà a percepire il minimo di legge e non dovrà comunque presentare nuova domanda.

Le regole e le tempistiche sopra esposte per la domanda e il rinnovo per l'Assegno unico valgono a prescindere dall'aumento di alcuni importi previsto dalla Legge di Bilancio. In pratica, l'INPS applicherà gli aumenti eventualmente spettanti in maniera automatica in base alle condizioni del beneficiario della

prestazione, i cui dati saranno disponibili nella DSU 2023, senza quindi bisogno di ulteriori adempimenti da parte degli aventi diritto.

Per tutti i dettagli, è possibile consultare l'apposita circolare n. 132 dell'INPS, pubblicata il 15 dicembre 2022.

Aggiornamento Professionale per l'anno 2023. Esito incontro

Come preannunciato, nella mattinata del 22 dicembre, negli Uffici del Dipartimento si è tenuta la riunione sull'Aggiornamento professionale del personale della Polizia di Stato per l'anno 2023, presieduta dal Direttore dell'Ispettorato Scuole, dott.ssa Tiziana Terribile e dal Direttore dell'Ufficio per le relazioni sindacali dott.ssa Maria De Bartolomeis.

In apertura il Direttore dell'Ispettorato Scuole ha illustrato il piano di aggiornamento per il prossimo anno, le linee riguardanti le tematiche di interesse generale individuate dal predetto Ispettorato e quelle di settore segnalate dalle articolazioni centrali del Dipartimento. Riguardo le tre giornate formative proposte per l'aggiornamento professionale di carattere generale, sono stati previsti i seguenti argomenti: "il riassetto organizzativo del Dipartimento della PS nelle articolazioni centrali e territoriali. Il ruolo di supporto svolto dai servizi tecnico-logistici"; "le banche dati, con particolare riferimento alla violazione dei sistemi e alla cyber security" e la "prevenzione del disagio".

Il SIULP nel manifestare soddisfazione per il lavoro svolto, ha comunque inteso segnalare alcuni aspetti ritenuti di primario interesse per il panorama formativo.

In primo luogo, è stata ribadita la difficoltà di procedere alla formazione e all'addestramento del personale che scaturisce dalla mancanza di istruttori. Questione particolarmente delicata non solo a livello territoriale, ma, soprattutto, per quel che concerne l'addestramento primario negli istituti di istruzione.

Sono poi state segnalate ulteriori tematiche che, a nostro parere, meritano di essere prese in considerazione sin da subito, anche se, alcune di esse, sono già state trattate negli anni passati.

Nello specifico il SIULP ha chiesto di approfondire gli aspetti inerenti le procedure di riconoscimento di "vittime del dovere", la tutela legale – attivazione, procedura e rischi coperti, così come di particolare interesse, approfondire la conoscenza e il ruolo delle figure della Polizia di Stato presenti all'estero, come ad esempio gli esperti di sicurezza e i ruoli e le funzioni ricoperte, la violenza di genere, il Bullismo e, soprattutto, è stato chiesto un approfondimento sulle linee guida relative al disagio, come segnalarlo, le linee comportamentali, le procedure e i presupposti che riguarderanno l'emanando art.48/bis del regolamento, come le fattispecie, le responsabilità connesse al procedimento e il numero dedicato per l'assistenza a chi avverte il disagio.

Particolare attenzione è stata posta da parte del SIULP sull'aspetto che riguarda il concetto di "Amministrazione trasparente". È stato chiesto una trattazione ulteriore della nozione di "accesso civico semplice" e "accesso civico generalizzato" in virtù dei quali, nell'ambito del principio di anticorruzione, è possibile accedere a dati, documenti e informazioni detenute dalla Pubblica Amministrazione, anche quelli cosiddetti "ulteriori" rispetto quelli che risultano essere oggetto di pubblicazione obbligatoria.

In ultimo, sempre nell'alveo del contrasto alla corruzione, reato per il quale l'Amministrazione di Pubblica Sicurezza ha un interesse diretto sia sotto l'aspetto formativo che per i compiti squisitamente repressivi, il SIULP ha chiesto di ampliare la conoscenza della figura e le tutele connesse al whistleblower, ovvero sia del dipendente pubblico che si trova a dover segnalare illeciti di interesse generale e non di interesse individuale, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, introdotta dal d.lgs. n. 165/2001, modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

Attendiamo, ora, di conoscere quali degli argomenti rappresentati saranno ricompresi tra quelli in programma per l'anno 2023.

Nuovo codice dei dipendenti pubblici in arrivo nel 2023

Il Consiglio dei Ministri ha approvato uno schema di decreto del Presidente della Repubblica che introduce modifiche al codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato in attuazione di quanto previsto dal PNRR 2.

Nell'ottica della più ampia riforma della Pubblica Amministrazione, che deve essere conclusa entro il 30 giugno 2023, il decreto si propone di aggiornare il codice di comportamento vigente del 2013 al fine di adeguarlo al nuovo contesto socio-lavorativo, allineandolo anche alle esigenze di tutela dell'ambiente, al principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e alla maggiore diffusione di Internet e dei social media.

Il nuovo testo introduce diverse novità rispetto al codice precedente. I punti salienti sono:

- maggiore responsabilità al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori, per favorire le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo, per misurare la performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo;
- introduzione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, come l'orientamento sessuale, il genere, la disabilità, etnia e religione;
- le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso i social media non debbano in alcun modo essere riconducibili all'Amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro;

- maggiore rispetto dell'ambiente, per contribuire alla riduzione del consumo energetico e della risorsa idrica, ma anche per limitare i rifiuti e incentivarne il riciclo.

La ratio dell'iniziativa risiede nel fatto che la P.A. quale infrastruttura strategica per lo sviluppo del Paese, non può prescindere dalla responsabilizzazione delle persone che lavorano per l'interesse collettivo, leve indispensabili per la crescita di lavoratori e organizzazioni.

Congedo biennale in forma frazionata

Con il parere DFP-0066814-P- dell'8 ottobre 2021 la Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico - Servizio per il trattamento del personale pubblico ha espresso il proprio avviso in materia di fruizione del congedo biennale per l'assistenza alle persone con disabilità di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, con riferimento a come debbano essere considerate le giornate del sabato e della domenica nel caso di un dipendente che chieda di usufruire del congedo biennale in modalità frazionata, in regime di settimana corta. Il caso controverso concerne una programmazione settimanale che prevede quattro giornate di fruizione del congedo straordinario e una di svolgimento dell'attività lavorativa, che, però, viene sistematicamente disattesa per effetto di sopraggiunti stati di malattia, documentati con rituale certificazione.

Sulla questione è intervenuto il Dipartimento della funzione pubblica con la Circolare n. 1 del 2012, che, al punto 3, lett. b), specifica che: *“il congedo è fruibile anche in modo frazionato (a giorni interi, ma non ad ore). Affinché non vengano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (nel caso di articolazione dell'orario su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto. Tali giornate non saranno conteggiate nel caso in cui la domanda di congedo sia stata presentata dal lunedì al venerdì, se il lunedì successivo si verifica la ripresa dell'attività lavorativa ovvero anche un'assenza per malattia del dipendente o del figlio. Pertanto, due differenti frazioni di congedo straordinario intervallate da un periodo di ferie o altro tipo di congedo, debbono comprendere ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario anche i giorni festivi e i sabati (per l'articolazione su cinque giorni) cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altri congedi o permessi”*.

In linea generale, quindi, se il congedo straordinario viene fruito in modalità continuativa o frazionata, i giorni festivi o non lavorativi, ricadenti nel periodo di fruizione, vengono computati come giorni di congedo straordinario. Se, invece, al congedo fa seguito la ripresa del servizio, gli stessi giorni vanno esclusi dal computo. Lo stesso effetto si verifica nel caso in cui il dipendente non rientri in ufficio per motivi di malattia propria o del figlio. Pertanto, se nel giorno programmato di ripresa dell'attività lavorativa viene certificata un'assenza per malattia, il sabato e la domenica precedenti all'assenza non dovranno essere conteggiati nel computo dei giorni fruiti per congedo straordinario.

Il parere precisa che la programmazione dei permessi e dei congedi rappresenta uno strumento finalizzato a conciliare le esigenze di funzionalità e di organizzazione dell'attività amministrativa con quelle private e personali del lavoratore, in modo da garantire in via prioritaria il diritto alla salute e all'assistenza del disabile. Le indicazioni generali riportate nella Circolare devono quindi ritenersi riferite ad una situazione di carattere fisiologico, mentre la sistematica reiterazione delle condotte nei termini sopra descritti sembra configurare una sostanziale elusione dei principi e della ratio della Circolare stessa.

Secondo La Funzione Pubblica, dunque è “auspicabile che, nell'ottica di tale bilanciamento di interessi, la richiamata programmazione venga presa nella dovuta considerazione ai fini di eliminare il disagio organizzativo scaturente dalle assenze sistematiche dal servizio, che sembrano giustificare l'utilizzo, da parte dell'Amministrazione, di ogni possibile strumento nell'esercizio dei propri poteri datoriali, volti a tutelare le esigenze di funzionalità dell'Amministrazione stessa, come ad esempio, la modifica dell'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente in argomento”.

Illegittima l'esclusione dal concorso per pregressa patologia oncologica

Non può essere escluso da un concorso il candidato in condizione di follow-up rispetto a uno stato patologico tumorale poiché ciò equivarrebbe a sottoporre chi ne è risultato affetto ad un'indebita penalizzazione aggiuntiva, non prevista dalla legge, atteso che in una persona in condizione di remissione completa da una pregressa patologia oncologica non è dimostrata in alcun modo la persistenza di malattia.

Il principio è stato enunciato dal Consiglio di Stato in sede giurisdizionale (Sezione Seconda) con la Sentenza n. 09572/2022 del 3 novembre 2022.

La vicenda ha registrato la proposizione di un ricorso per l'annullamento di un provvedimento di esclusione dal concorso per il reclutamento di 256 allievi agenti del Corpo di Polizia penitenziaria (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, IV Serie speciale “Concorsi ed esami”, n. 17 del 27 febbraio 2018), del ricorrente in quanto risultato non idoneo a seguito della visita medica a causa del riscontro degli esiti cicatriziali dell'asportazione di un melanoma.

Il ricorso veniva accolto in primo grado e, avverso tale pronuncia il Ministero interessato interponeva appello. Il Consiglio di Stato ha respinto l'Appello e confermato la decisione di primo grado.

Nel caso di specie, secondo i giudici del Consiglio di Stato, sono corrette “le conclusioni cui è pervenuto il primo giudice, laddove non ha ravvisato corrispondenza tra le motivazioni dell’esclusione e il paradigma normativo invocato, non essendo stata evidenziata né la ragione per cui è stata ritenuta inadeguata la lesione cutanea (unico fattore escludente riportato nel provvedimento finale), né se essa rilevi non ex se, ma quale indizio di malattia, già ritenuta persistente in prima istanza, seppure in fase di follow up”.

Il Collegio ben conosce al riguardo il principio, consolidato in giurisprudenza e dal quale non intende discostarsi, in forza del quale l’accertamento dei requisiti fisici deve avvenire avuto riguardo al momento della scadenza del termine di presentazione della domanda di una procedura selettiva, onde garantire doverosamente la par condicio tra i candidati. Tenuto conto, tuttavia, che il primo momento utile per l’accertamento di tali requisiti è quello della visita per l’idoneità psicofisica, sebbene i requisiti di idoneità debbano essere posseduti entro la data di scadenza del termine per la partecipazione, essi devono essere verificabili nei tempi della selezione concorsuale (Cons. Stato, sez. IV, 3 ottobre 2019, n. 6640).

La remissione totale di un tumore, in termini generali e in assenza di diverse previsioni ostative, è necessariamente sinonimo di guarigione, in quanto la necessità di un congruo periodo di sorveglianza cui dovrà sottoporsi l’ex paziente oncologico in funzione esclusivamente preventiva onde scongiurare eventuali recidive, non esclude che egli sia in possesso dei previsti requisiti di idoneità fisica per essere ormai stata eradicata la neoplasia che lo aveva colpito. Parificare la condizione di follow-up ad uno stato patologico tumorale equivarrebbe a sottoporre chi ne è risultato affetto ad un’indebita penalizzazione aggiuntiva, non prevista dalla legge, atteso che in una persona in condizione di remissione completa da una pregressa patologia oncologica non è dimostrata in alcun modo la persistenza di malattia.

Secondo i giudici di palazzo Spada, la pretesa della p.a. di considerare la persona in condizione di follow-up (ovvero di monitoraggio delle recidive) come persona attualmente affetta da patologia tumorale (ovvero come persona “non guarita”) non solo contraddice la lettera del d.lgs. n. 443 del 1992 e del d.m. n. 198 del 2003, egualmente applicabile, ma si pone anche in evidente contrasto con la ratio di ridetta normativa che è quella di verificare l’idoneità fisica della persona chiamata ad assumere le funzioni di allievo agente della Polizia penitenziaria al momento attuale, così come invocato dalla stessa parte appellante (v. sul punto Cons. Stato, sez. IV, 13 agosto 2018, n. 4919). Essa cioè non implica certo un giudizio prognostico sulle possibilità future che il candidato si (ri)ammali. La necessità di un congruo periodo di sorveglianza cui il ricorrente ha dovuto sottoporsi in funzione esclusivamente preventiva onde scongiurare eventuali recidive – si sia o meno esaurito al momento dell’accertamento concorsuale - non ne esclude il possesso dei previsti requisiti di idoneità fisica, per essere ormai eradicata la neoplasia che lo aveva colpito e, dunque, non sussistente alcuno stato patologico ad evoluzione incerta o sfavorevole, condizioni che sole avrebbero giustificato l’impugnata esclusione.

Tale lettura del quadro ordinamentale di riferimento è resa necessaria anche in chiave costituzionalmente orientata. Diversamente opinando, infatti, si porrebbero potenziali profili di contrasto con i principi di cui agli artt. 2, 3 e 4 della Costituzione, che non consentono alcuna discriminazione nell’accesso al lavoro di persone che sono state in precedenza affette da patologie oncologiche solamente in ragione del rischio di una possibile recidiva della malattia, atteso che il diritto al lavoro (e al ritorno a una vita normale) della persona già affetta da tumore è prevalente su ogni eventuale esigenza di buon andamento della pubblica amministrazione.



Servizio assistenza fiscale SIULP – OK CAF

OK CAF SIULP nasce dall’esigenza di fornire ai nostri iscritti un servizio di consulenza fiscale che, unito al servizio di assistenza pensionistico, possa essere un valido strumento per risolvere le varie problematiche direttamente online e senza perdite di tempo.

Entrambi i servizi sono offerti attraverso una soluzione completa e capace di gestire, con moduli applicativi funzionali e in maniera semplice e intuitiva, la propria posizione fiscale.

Compilazione Modello 730 - Modello Redditi persone fisiche - Attestazione ISEE - F24 per il pagamento dell’IMU - Istanza per l’assegno nucleo familiare - Successioni

Per tutte le informazioni visita il portale servizi.siulp.it

tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 54/2022 del 31 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