

del 13 aprile 2024



## Aperte le trattative per il rinnovo del Contratto: Convocate per mercoledì 24 aprile le organizzazioni sindacali del Comparto

È stata fissata, presso il Ministero della Funzione pubblica, alle ore 16 del 24 aprile, la convocazione delle organizzazioni sindacali del Comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico per il rinnovo del contratto collettivo Nazionale di categoria.

Nell'esprimere soddisfazione per l'attenzione dimostrata dal Governo, alla nostra ultima richiesta, auspichiamo un sollecito percorso procedurale che consenta di cogliere questa opportunità per migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei colleghi sia sotto l'aspetto normativo che sotto quello economico, in modo da valorizzare al meglio le risorse messe a disposizione.

Nell'incontro di mercoledì, in sede politica, dopo aver esaminato i dati relativi al numero del personale per ogni amministrazione, alle modalità di ripartizione delle risorse stanziare e all'ammontare delle risorse con cui si intende remunerare la specificità, il Siulp solleciterà la soluzione del problema degli straordinari aggravato dalla carenza di organico dovuta ai pensionamenti in atto e a quelli che si prospettano nell'immediato futuro.

Si profila, inoltre, la necessità di operare scelte importanti e decisive con riguardo alla remunerazione del salario accessorio che, per il nostro comparto, non è solo una modalità di integrazione e di distribuzione del reddito ma rappresenta anche una importante leva per l'aumento della funzionalità e dell'efficacia operativa della funzione di Polizia.

Al riguardo, è ben noto come in occasione di ogni rinnovo contrattuale si riproponga il problema della rivalutazione non solo del trattamento principale ma anche delle indennità accessorie legate ai servizi esterni, alle turnazioni, alla reperibilità, ai servizi di ordine pubblico e alle missioni.

Sul versante normativo, si avverte l'esigenza di un aggiornamento complessivo del quadro ordinamentale con riferimento anche alle novità introdotte da alcuni provvedimenti legislativi che hanno ampliato i diritti del personale in ambiti costituzionalmente tutelati.

Il SIULP non mancherà, inoltre, di sollecitare una soluzione adeguata in relazione alla cosiddetta previdenza dedicata, rispetto alla quale, siamo certi, si troveranno le migliori soluzioni possibili per non disattendere le legittime aspettative dei lavoratori in uniforme e dare concretezza alla specificità che caratterizza il nostro comparto.

Si dovrà, infine e ancora una volta, evidenziare la necessità di conferire ulteriore chiarezza alle regole che disciplinano le relazioni sindacali e le modalità con cui si definisce la rappresentatività delle singole organizzazioni, anche attraverso la loro riformulazione.

Questi e altri temi saranno oggetto di discussione nella riunione del Direttivo Nazionale del SIULP che si terrà a Vibo Valenzia nei giorni 15, 16 e 17 aprile 2024.

Ricordiamo che nell'ambito della riunione del direttivo, è prevista, nella giornata di martedì 16 aprile, un convegno sul tema "Sicurezza e sviluppo per una Calabria Straordinaria" che vedrà la partecipazione di importanti personalità del mondo politico, accademico e sindacale.

L'iniziativa vuole offrire degli spunti di riflessione sulle prospettive future del paese, anche alla luce dei nuovi scenari geopolitici internazionali che richiedono evidentemente una lettura ed una organizzazione diversa, nell'ambito di una politica sulla sicurezza globale che vada incontro alle nuove sfide.

Si tratta, altresì, di un'importante occasione di confronto sui temi relativi alla cultura della legalità e al percorso di trasformazione del concetto di sicurezza.

## Le prestazioni di lavoro straordinario anche se non autorizzate vanno comunque retribuite

Il principio è affermato dalla Corte di Cassazione, che in relazione all'effettuazione di una controversa prestazione di lavoro straordinario ha sentenziato che *“Non è di ostacolo a siffatto esito la mancanza, come nella presente controversia, di una autorizzazione formale o di uno o più atti separati che ne disciplinino nel dettaglio l'esecuzione ed il compenso. In simili casi, per autorizzazione si intende il fatto che le prestazioni siano state svolte non “insciente o proibente domino”, ma con il suo consenso, che può anche essere implicito e giustifica il pagamento del lavoro straordinario”*.

Si tratta della Sentenza Cassazione civile sez. lav., n. 27878 del 3 ottobre 2023, la quale afferma che: *“il diritto al compenso per il lavoro straordinario, spetta al lavoratore, che abbia posto in essere una prestazione rientrante nel normale rapporto di lavoro, anche ove la richiesta autorizzazione sia illegittima o contraria a disposizioni del contratto collettivo, atteso che l'art. 2108 c.c., interpretato alla luce degli artt. 2 e 40 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 97 Cost. prevede il diritto al compenso per lavoro straordinario, se autorizzato nei termini sopra menzionati, con conseguente applicabilità dell'art. 2126 c.c.”* La pronuncia fa riferimento al settore del pubblico impiego contrattualizzato. Tuttavia, il principio di diritto affermato non può non riguardare l'intero pubblico impiego.

Non sono affatto rari i casi, invero, nei quali il personale della Polizia di Stato si trova impegnato in attività aggiuntive, oltre l'orario giornaliero, che prescindono da una autorizzazione esplicita.

Autorizzazione che – a detta della Corte- non è necessaria, qualora l'attività non sia stata resa insciente o proibente domino.

In buona sostanza, i giudici di legittimità considerano che è pur vero che vi sono, nel nostro ordinamento, situazioni in cui la nascita del diritto a percepire parte della retribuzione è condizionata non dalla sola prestazione dell'attività, bensì anche dall'adozione di specifici atti od autorizzazioni, ma tuttavia, ciò non può tradursi nel negare la retribuzione del lavoratore che abbia prestato l'attività oggetto di causa solo perché manca l'atto autorizzativo.

La regola secondo cui le remunerazioni delle prestazioni nel pubblico impiego possono essere riconosciute solo se in linea con le previsioni ed allocazioni di spesa e che l'accordo che non le rispetti è invalido e le rende ripetibili, *“non concerne automaticamente tutte le ipotesi nelle quali la prestazione, che rientri fra quelle tipicamente svolte dal dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro già costituito, è fatta eseguire dalla P.A. datrice di lavoro, pur in assenza dei requisiti di validità della stessa e in violazione di norme di legge o di contrattazione collettiva”*.

Secondo la Corte, occorre applicare l'art. 2126 c.c., ricordando quanto osservato in proposito dalla Corte Costituzionale, con sentenza n. 8/2023 la quale afferma che *“Il diritto a vedersi retribuita la prestazione resa, se rientrante nell'ordinario rapporto di lavoro ed autorizzata, individua nell'art. 2126 c.c. la disposizione che giustifica la pretesa a conseguire il corrispettivo per la prestazione fornita di fatto, pur se si dimostra giuridicamente non dovuta. In quest'ottica, l'art. 2126 c.c. va letto alla luce degli artt. 35 e 36 Cost., in modo da rimuovere ogni ostacolo al pagamento di prestazioni comunque rese con il consenso del datore di lavoro, anche pubblico, seppure in contrasto con previsioni della contrattazione collettiva, con le regole autorizzatorie per esso previste o con i vincoli di spesa”*.

*“Il fondamento di tale speciale disciplina si rinviene, questa volta, nella causa dell'attribuzione, costituita da una attività lavorativa che è stata, di fatto, concretamente prestata, pur se si dimostra giuridicamente non dovuta. La peculiare protezione di simile causa attributiva, che si pone in termini sinallagmatici rispetto alla retribuzione indebita, giustifica, pertanto, sia la pretesa a conseguire il corrispettivo sia, qualora questo sia stato già erogato, l'irripetibilità del medesimo, a dispetto della nullità o dell'annullamento (totale o parziale) del contratto di lavoro e persino in presenza di una illiceità dell'oggetto o della causa, ove siano state violate norme poste a tutela del lavoratore.*

*L'art. 2126 cod. civ. costituisce, dunque, un presidio contro pretese restitutorie avanzate dal datore di lavoro, compresa la pubblica amministrazione (Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanze 5 novembre 2021, n. 32263 e 31 agosto 2018, n. 21523), ma a condizione che l'indebito retributivo corrisponda a una specifica prestazione, effettivamente eseguita (Corte di cassazione, sezione lavoro, ordinanza 23 novembre 2021, n. 36358 – Corte Costituzionale, n. 8/2023).*

Secondo la Cassazione, quando l'attività sia stata richiesta dal datore di lavoro oltre il debito orario ed integri gli estremi del lavoro straordinario, il personale deve essere specificamente compensato e non è di ostacolo a siffatto esito la mancanza di un'autorizzazione formale o di uno o più atti separati che ne disciplinino nel dettaglio l'esecuzione ed il compenso.

Precisa la Corte: *“per autorizzazione si intende il fatto che le prestazioni siano state svolte non insciente o proibente domino, ma con il suo consenso, che può anche essere implicito e giustifica il pagamento del lavoro straordinario”*.

In pratica la Corte, superando ogni aspetto formale, ricorda che l'attività lavorativa oltre il debito orario comporta il diritto al compenso per lavoro straordinario nella misura prevista dalla contrattazione collettiva, purché sussista il consenso datoriale che, comunque espresso, è il solo elemento che condiziona l'applicabilità dell'art.2126 c.c., in relazione all'art. 2108 c.c., a nulla rilevando il superamento dei limiti e delle regole riguardanti la spesa pubblica che determina, però, la responsabilità dei funzionari verso la pubblica amministrazione (Cass., Sez. L, n. 18063 del 23 giugno 2023).

*“Il consenso datoriale, comunque espresso, è il solo elemento che condiziona l'applicabilità dell'art. 2126 c.c., in relazione all'art. 2108 c.c. Nella presente controversia è incontestato che sia stata resa una prestazione rientrante nell'ambito del normale rapporto di lavoro e non risulta che sia stata posta in essere insciente o proibente domino”*.

Dunque, ai fini del riconoscimento della pretesa del dipendente, è necessario e sufficiente che il datore di lavoro sia a conoscenza dello svolgimento dell'attività e non abbia avanzato alcuna obiezione o proibizione in proposito.

## Concorso interno per 959 posti da Vice Ispettore riservato al personale del Ruolo dei Sovrintendenti, e per 411 posti per il personale della Polizia di Stato con almeno 5 anni di anzianità al momento della pubblicazione del bando. Osservazioni

Riportiamo il testo della lettera inviata al Direttore Centrale Affari Generali e per le Politiche del Personale della Polizia di Stato il 9 aprile 2024, dalla Segreteria nazionale:

*“... la lunga attesa per la pubblicazione dei bandi di concorso in oggetto aveva indotto l’aspettativa di un testo che andasse a limare le imperfezioni presenti nelle precedenti procedure, rimuovendo dubbi interpretativi e criticità a suo tempo rappresentate.*

*Abbiamo invece dovuto prendere atto di come, nonostante il grande lavoro effettuato e la lunga gestazione, ancora si individuino scelte operate secondo criteri non sufficientemente chiari e in ogni caso non agevoli da decifrare.*

*Pur comprendendo che è sempre difficile tener conto di tutte le aspettative, suscita perplessità la decisione di pubblicare il bando (quello per i 411 posti non riservato ai Sovrintendenti) pochi giorni prima che il 2060 Corso maturasse i requisiti per potervi partecipare. Vero è che i corsi da Allievo Agente si susseguono oramai in base ad una cadenza semestrale. Ma è altrettanto vero che, vista l’esperienza di cui siamo a ragionare, occorrerà attendere parecchio prima dell’avvio del nuovo concorso interno, con un numero di posti che si andrà verosimilmente ad assottigliare a causa della deduzione di quelli presi a prestito dal concorso pubblico che dovranno essere restituiti e della cronica carenza di organico che vede sempre più assottigliare la consistenza delle unità in servizio e che, di sicuro stante l’attuale normativa, non potrà mai, e ribadiamo mai, essere colmata con i concorsi esterni. Sui quali, è bene rammentarlo, sta calando anche l’appil attesa la complessità delle procedure e delle materie in relazione a quelli banditi nelle altre Forze di polizia.*

*In definitiva bastava attendere una settimana per non privare di una preziosa opportunità un considerevole numero di colleghi. Non pare che ciò potesse essere censurato come una pretesa irragionevole.*

*Si ripropone poi, e non è una novità, la questione dei titoli di servizio, e segnatamente quelli relativi alle ricompense deliberate dalle rispettive Commissioni, che alla stregua della lex specialis concorsuale e dei punteggi riconosciuti, sono in grado di influire sensibilmente sulla graduatoria finale.*

*Conosciamo bene le disposizioni impartite – da ultimo con intervento del Capo della Polizia – a tenore delle quali è stato chiarito come il relativo titolo può essere fatto valere solo nel momento in cui è stato notificato all’interessato il provvedimento emesso al termine della complessa serie di passaggi burocratici. Ma non possiamo ignorare le rilevanti disparità di trattamento che, in questo modo, subiranno quanti hanno visto valutare il proprio operato con ritardo rispetto ad altri che, per attività di servizio coeve, hanno potuto, ovvero potranno per il futuro, beneficiare di una più spedita trattazione della relativa pratica.*

*A quanto precede si aggiunge poi la paradossale situazione nella quale, secondo quanto ci è stato segnalato, si trova il personale aeronavigante, a cui parrebbe preclusa qualunque valorizzazione dei titoli professionali legati alla specificità. Se davvero ciò dipendesse, come sembra, da una diversa disciplina che regola il settore, ovvero da una non inclusione delle elevate specializzazioni di questa categoria di operatori nella tabella che compendia la classificazione dei corsi di secondo livello (C.d. macro aree ex art. 4 Decreto Capo Polizia pubblicato sul B.U.P. del 9 marzo 2022), ci troveremmo di fronte ad un gravissimo vulnus che dovrebbe, con ogni salvaguardia giuridica per la tenuta della procedura concorsuale, essere sanato.*

*Medesima sorte, senza voler introdurre retropensieri, sembra essere toccata per la partecipazione alle commissioni paritetiche, necessarie per garantire la funzionalità dell’istituzione ovvero per il corretto esercizio dell’azione amministrativa, proprio ora che lo stesso punteggio doveva essere attribuito anche ai componenti individuati dalla parte sindacale.*

*Da ultimo ci sia consentito segnalare come, diversamente da altri precedenti analoghi concorsi, non sia stato previsto alcun punteggio aggiuntivo di 0,5 punti per i titoli universitari attinenti ai compiti svolti dagli Ispettori della Polizia di Stato, ovvero per i titoli post universitari che corrispondano ai medesimi criteri. Una omissione spiazzante, giacché modificare ogni volta la base dei titoli presi in considerazione finisce con il penalizzare quanti abbiano fatto affidamento sui precedenti bandi concorsuali per le loro scelte formative accademiche, per conseguire le quali hanno investito rilevanti risorse di tempo e di denaro.*

*A meno di non voler immaginare che ciò sia imputabile a negligenze nella stesura del testo odierno, si deve supporre che l’opzione di escludere la valorizzazione di titoli di studio di elevato livello sia stata scientemente operata secondo prospettive che sfuggono alla nostra comprensione.*

*Per tutto quanto precede, anche per poter a nostra volta dare risposte concrete alle centinaia di quesiti che ci stanno pervenendo, chiediamo quindi un quanto più solerte possibile riscontro con i chiarimenti alle questioni proposte, anche in un apposito incontro che riteniamo opportuno quanto necessario, nonché di porre in essere ogni sforzo mirato a correggere le distorsioni evidenziate.*

---

### Bonus Mobili per lavori 2023-2024

La detrazione del 50% va calcolata su un importo massimo di 8mila euro per il 2023 e 5mila euro per il 2024. La regola è chiaramente esposta nella Guida dell’Agenzia delle Entrate.

Se gli interventi di ristrutturazione dell’unità immobiliare sono iniziati nell’anno precedente a quello dell’acquisto e proseguiti nel nuovo anno, e se sono stati effettuati acquisti di arredi utilizzando il Bonus Mobili:

Pertanto, chi accede al Bonus Mobili, nel caso in cui gli arredi vengano acquistati nel corso di due anni diversi, deve sottrarre quanto già speso l'anno precedente al massimale del secondo anno.

In buona sostanza se nel 2023 sono stati raggiunti gli 8mila euro concessi dal massimale non sarà possibile applicare la detrazione anche ai mobili acquistati nel 2024, quando tra l'altro il tetto di spesa è sceso a 5mila euro.

Il limite di spesa deve essere considerato al netto delle spese sostenute nell'anno precedente per le quali si è usufruito della detrazione.

Ad esempio, Se nel 2023 (anno in cui il tetto di spesa era pari a 8mila euro) sono stati acquistati mobili per 8mila euro con detrazione del 50%, sugli acquisti effettuati nel 2024 (tetto di spesa 5mila euro) non si potrà usufruire di nessuna detrazione perché al tetto massimo si devono sottrarre gli acquisti dell'anno precedente, risultando dunque già acquistati mobili ed elettrodomestici per un importo pari o superiore al massimale.

Se nel 2023 fossero stati spesi 3mila euro, invece, nel 2024 si sarebbero potuti spendere altri 2mila euro così da raggiungere il massimale 2024.

Dunque, ok al doppio bonus mobili per la stessa ristrutturazione ma soltanto nel caso in cui, applicando le soglie attualizzate al netto dei costi già sostenuti, si rientra nei tetti di spesa vigenti al momento del sostenimento dei costi.

---

## **Agevolazioni fiscali per coloro che assistono un disabile ex legge 104/1992**

Per corrispondere a richieste che ci sono variamente pervenute vogliamo fornire un panorama sintetico, il più chiaro e completo possibile, delle agevolazioni fiscali in vigore ad oggi in Italia per i titolari della legge 104.

Ecco, dunque, un elenco delle esenzioni e riduzioni delle tasse per i titolari della Legge 104, aggiornato a marzo 2024, e come fare per ottenerle.

### 1. Esenzione dal bollo auto:

I disabili affetti da gravi limitazioni motorie, disabilità mentale o psichica, cecità o sordità possono richiedere l'esenzione dal pagamento del bollo auto per un veicolo adattato alle proprie necessità. L'idoneità al beneficio dipende da quanto scritto sul verbale di accertamento dell'handicap e la richiesta può essere presentata direttamente dalla persona disabile ma anche dal suo caregiver.

Se è direttamente la persona disabile a richiedere l'esenzione, questa spetta indipendentemente dal reddito personale; se, invece, a chiederla è il suo caregiver, è necessario che il suo reddito lordo non sia superiore a 2.840,51 euro all'anno. Per questo motivo intestare l'auto direttamente alla persona disabile favorisce certamente l'accesso all'agevolazione.

### 2. Esonero canone Rai:

L'esenzione dal pagamento del canone Rai è applicabile quando il disabile è ricoverato in una casa di riposo o in struttura analoga. Inoltre, per ottenere questa esenzione, è necessaria la dichiarazione di non possedere un apparecchio TV, che può essere effettuata attraverso un modulo specifico da compilare e inviare all'Agenzia delle Entrate.

### 3. Tassa sui rifiuti (TARI):

Non esistono disposizioni nazionali che impongono riduzioni o esenzioni a favore delle persone con disabilità, ma i Comuni possono prevedere agevolazioni che riguardano la TARI in associazione con la Legge 104. Tuttavia, ogni Comune si regola a suo modo nel senso che alcuni chiedono l'ISEE, altri un'invalidità al cento per cento, ad altri invece basta l'art. 3, comma 3 della Legge 104.

### 4. Imposta Municipale Unica (IMU):

Per quanto riguarda il pagamento dell'IMU, il disabile ne è esonerato, e la sua abitazione è assimilata dunque ad abitazione principale, solo se ha la sua residenza in un istituto o struttura sanitaria e a condizione che la casa non sia locata. L'esenzione può essere applicata solo se prevista da delibera del Comune.

### 5. Esenzioni scolastiche e universitarie:

Tutti gli studenti con disabilità possono beneficiare di esenzioni o riduzioni delle tasse scolastiche per il quarto e quinto anno delle scuole superiori, ma deve coesistere - alla disabilità accertata - anche il disagio economico individuato dalle fasce di ISEE comunicate periodicamente dal Ministero dell'Istruzione.

Per l'università, le esenzioni dipendono dalle direttive specifiche di ciascun Ateneo, solitamente previste per disabilità con grado di invalidità superiore al 66%.

---

## **Nuovo regolamento a tutela degli utenti dei servizi di telefonia**

Con delibera n. 307/23/CONS l'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (AGCOM) ha approvato il nuovo Regolamento che disciplina tutta la materia contrattuale tra operatori che forniscono servizi di comunicazioni elettroniche e utenti finali Nuovo regolamento Agcom.

In particolare, il regolamento prevede che i fornitori debbano adeguare i propri modelli contrattuali in modo da fornire agli utenti finali, prima della conclusione del contratto, tutte le informazioni elencate nel provvedimento, da rendere in modo chiaro, dettagliato e facilmente comprensibile e fornite su un supporto durevole.

I contratti non possono prevedere di norma un impegno iniziale superiore ai 24 mesi, decorsi i quali l'utente finale ha diritto di recedere in qualsiasi momento e senza incorrere in penali o costi di disattivazione.

Gli operatori sono tenuti ad applicare ai propri clienti, in caso di recesso o di disdetta del contratto principale, il pagamento rateale di quanto residua, salvo che l'utente non chieda espressamente di pagare in un'unica soluzione il rimanente costo.

In caso di recesso del contratto, l'operatore non può addebitare all'utente alcuna penale se non il corrispettivo per i costi relativi alla cessazione, i corrispettivi dovuti per i servizi erogati fino alla scadenza del primo vincolo contrattuale e gli eventuali costi da recuperare in relazione all'apparecchiatura terminale.

Gli utenti, al momento dell'avvenuta comunicazione di modifiche delle condizioni contrattuali da parte dell'operatore, hanno il diritto di recedere dal contratto entro 60 giorni dalla suddetta comunicazione, senza perciò incorrere in alcuna penale né in costi di disattivazione. Nel caso in cui l'utente eserciti il diritto di recesso, chiedendo il passaggio ad altro operatore, il fornitore deve informare l'operatore cedente così che non siano applicati costi di recesso.

In caso di discrepanza significativa e frequente della connessione a Internet in download e upload rispetto agli effettivi valori delle velocità minime, del ritardo massimo di trasmissione dati o del tasso massimo di perdita dei pacchetti e la prestazione indicata nel contratto, l'utente ha il diritto di recedere dal contratto senza incorrere in alcun costo.

Gli operatori sono tenuti a fornire all'utente finale informazioni chiare sulle procedure di passaggio da un operatore a un altro, incluso la portabilità del numero. L'operatore cedente, in caso di migrazione tra operatori, è tenuto a continuare a prestare il servizio di accesso a Internet e telefonico alle stesse condizioni tecniche ed economiche finché l'operatore ricevente non attiva il suo servizio.

La proposta di modifica da parte dell'operatore delle condizioni contrattuali, consistente nell'adeguamento periodico del servizio all'indice dei prezzi al consumo, può essere attuata solo dopo esplicita accettazione, in forma scritta, da parte dell'utente finale.

L'indice di riferimento usato per adeguare i contratti è l'Indice Nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI) senza tabacchi. I contratti con previsione di adeguamento all'indice dei prezzi al consumo potranno essere basati sull'applicazione senza correttivi dell'indice ISTAT o con correttivi. Nel caso in cui l'utente finale abbia aderito a contratti indicizzati con correttivi, al momento dell'aumento del canone connesso all'indice dei prezzi al consumo, l'utente ha diritto di recesso senza costi. Se, invece, il contratto non prevede alcun correttivo rispetto all'indice ISTAT, nel caso in cui l'utente finale decida di recedere sono applicati i costi previsti.

Tuttavia, in tali casi, a maggior tutela degli utenti, il Regolamento stabilisce che:

- le condizioni contrattuali dovranno prevedere che l'operatore ha il diritto di incrementare le tariffe in misura corrispondente all'aumento dell'indice annuale dei prezzi al consumo ed è, al contempo, obbligato ad applicare le riduzioni di tale indice, diminuendo le tariffe in misura corrispondente alla riduzione;
- l'applicazione dell'adeguamento non può avvenire, in prima applicazione, prima di 12 mesi dall'adesione contrattuale, 6;
- in caso di adeguamento superiore al 5% del canone, l'utente finale può richiedere all'operatore di passare a un'offerta di analoghe caratteristiche che non preveda il meccanismo di adeguamento. Il passaggio avviene senza costi per l'utente.

Le disposizioni sui contratti indicizzati del Regolamento approvato si applicano a tutti i contratti indipendentemente dal momento della stipula. Eventuali clausole di adeguamento dei prezzi al consumo già comunicate e introdotte nei contratti devono considerarsi nulle in assenza della raccolta di un consenso esplicito, in opt in.

Le comunicazioni che riguardano l'adeguamento del contratto all'inflazione devono essere caratterizzate dalla massima trasparenza e comprensibilità in relazione all'indice di adeguamento utilizzato, al mese di applicazione della variazione, alle modalità di comunicazione della variazione, agli eventuali costi di recesso.

Le misure di trasparenza riguardano la comunicazione pubblicitaria e commerciale veicolata sia in modalità "push" sia in modalità "pull". Pertanto, le informazioni agli utenti finali sulla presenza di eventuali clausole di indicizzazione vanno incluse nella descrizione delle offerte commerciali insieme alle condizioni economiche base delle stesse e poste in evidenza su tutti i canali di comunicazione. L'operatore, in particolare, deve inserire una tabella, visibile nella descrizione principale del prezzo dell'offerta, con gli incrementi del canone per i seguenti indici di inflazione: 2%, 3%, 4%, 5%, 6%, 7%.

Nel caso di sito web, mette a disposizione dell'utente un tool per il calcolo del canone una volta inserito l'indice di inflazione. In tutti i casi, la eventuale clausola di indicizzazione va indicata chiaramente nella sintesi contrattuale che deve essere espressamente accettata dal cliente.

(fonte AGCOM).

---

### **Bonus mamme in busta paga da maggio 2024**

Sui numeri [5 2024](#) del 3 febbraio 2024 e [12 2024](#) del 22 Marzo 2024 del flash avevamo informato i nostri lettori dello sgravio totale dei contributi previdenziali pari al 9,19% della retribuzione imponibile a favore delle lavoratrici assunte a tempo indeterminato e con due o più figli previsto, ai commi 180 -181, dalla legge di Bilancio per il 2024, (legge 213/2023), pubblicata il 30 dicembre in Gazzetta Ufficiale.

Come già detto, si tratta di uno sconto che aumenta l'importo netto della retribuzione con un impatto diverso sulle lavoratrici con redditi sopra e sotto i 35mila euro, in quanto queste ultime già godono dell'esonero parziale del cuneo fiscale destinato alla generalità dei lavoratori. Il 31 gennaio l'INPS ha pubblicato la circolare 27\_2024 del cui contenuto abbiamo già fornito un resoconto nelle precedenti trattazioni dell'argomento.

Più recentemente, NoiPA con il messaggio 035/2024 ha fornito indicazioni precise sulla tempistica di erogazione dell'esonero contributivo al 100% della quota dovuta dal lavoratore (trattenuta INPS) e sulle istruzioni per la domanda. Il "Bonus mamme" sarà erogato nello stipendio di maggio con decorrenza dal 1° gennaio 2024 (spettano dunque anche gli arretrati).

Lo sgravio è previsto entro il limite annuo di 3mila euro, suddivisi su base mensile, ed in tutti i casi va richiesto dalla lavoratrice al datore di lavoro, tanto nel settore privato quanto nella PA.

Per le dipendenti del settore pubblico retribuite tramite il sistema NoiPA, è previsto per aprile il rilascio di una funzionalità nell'applicativo Gestione Stipendi, attraverso la quale sarà possibile fare domanda.

Per le dipendenti della Polizia di Stato, il Dipartimento della P.S. ha diramato istruzioni operative con la [circolare n. 750-Uff.6, prot. 0020032 del 19 marzo 2024](#).

In pratica, bisognerà fornire le informazioni necessarie per l'applicazione della decontribuzione

### **Whistleblowing: regole di denuncia anonima sul lavoro**

Dal 17 dicembre 2023 devono risultare conformi alla disciplina sul Whistleblowing enti pubblici e privati con almeno 50 dipendenti nonché le amministrazioni statali, regionali e comunali con oltre 10.000 abitanti.

La tutela è prevista dal Dlgs 24/2023, che opera in recepimento della sopra citata Direttiva UE, e consiste nel garantire la riservatezza dell'identità della persona che compie la segnalazione (whistleblowing), della persona coinvolta e di quella menzionata nella segnalazione.

Resta anonimo anche il dettaglio dei dati relativi al contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Tutto questo è possibile tramite un'apposita procedura web interna per inviare le denunce o segnalazioni. In casi particolari si può ricorrere al canale di segnalazione esterno (ANAC) ed anche alla divulgazione pubblica, quando non addirittura alla denuncia presso l'Autorità giudiziaria.

Le segnalazioni possono riguardare comportamenti, atti oppure omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione o ente – come, ad esempio, gli illeciti amministrativi e contabili ma anche civili e penali – oppure le condotte di cui al Dlgs 231/2001.

Le imprese e le pubbliche amministrazioni devono dotarsi di un canale digitale interno per raccogliere le denunce e la documentazione allegata, garantendo la piena riservatezza sulla identità del denunciante.

Il ricorso ad ANAC avviene se il whistleblower segnala l'illecito tramite canale interno senza riscontro, oppure in presenza di rischi elevati di ritorsione.

Le segnalazioni possono riguardare violazioni di natura amministrativa, contabile, civile o penale, comportamenti illeciti in base ai criteri del decreto legislativo 231/2001 o da leggi nazionali e regolamenti UE specifici dei vari settori di attività.

La segnalazione di illecito lavorativo deve riguardare:

- violazioni – “comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica e che consistono in illeciti amministrativi, civili e penali” (art. 2, comma 1, lettera a);
- informazioni sulle violazioni – “informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all'autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico [...], nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni” (art. 2, comma 1, lettera b).

Le disposizioni non si applicano (art. 1, comma 2, dlgs 24/2023):

- alle contestazioni legate a un interesse di carattere personale;
- alle segnalazioni di violazioni già disciplinate da atti dell'Unione europea o nazionali;
- alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale.

Il primo obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati è quello di mettere online una piattaforma di segnalazione che protegga la riservatezza dell'identità e i dati personali di chi denuncia le condotte illecite rientranti nel campo di applicazione della norma.

Il dipendente che si collega alla intranet aziendale deve poter trovare una funzione adatta allo scopo e il trattamento dei dati e la documentazione legata alle segnalazioni dovranno essere gestite nel rispetto del GDPR.



### **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**

**tratto da: \*Siulp Collegamento Flash numero 15/2024 del 13 Aprile 2024**

\*Notiziario settimanale della Segreteria Nazionale SIULP – Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia  
Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 email: nazionale@siulp.it  
Direttore Responsabile Felice Romano - Diffuso online - Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123

C

A

L

A

B

R

I

A



Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia

con il patrocinio della



Regione Calabria

## Sicurezza e Sviluppo per una Calabria "Straordinaria"

### INTRODUCE E MODERA:

**Arcangelo Badolati** – Caposervizio Gazzetta del Sud di Cosenza

### SALUTI:

**Corrado Antonio L'Andolina** – Presidente provincia Vibo Valentia

**Raffaele Mammoliti** – Consigliere Regionale

**Giovanni Muraca** – Consigliere Regionale

**Antonio Montuoro** – Segretario Commissione Antimafia  
Regione Calabria

**Rodolfo Ruperti** – Questore di Vibo Valentia

**Giuseppe Lupia** – Segretario Generale Regionale SIULP Calabria

### APERTURA LAVORI:

**Matteo Piantedosi** – Ministro dell'Interno (in video collegamento)

**Chiara Colosimo** – Presidente Commissione Parlamentare  
Antimafia (in video collegamento)

### RELATORI:

**Tonino Russo** – Segretario Generale Regionale CISL Calabria

**Vincenzo Capomolla** – Procuratore FF DDA Catanzaro

**Roberto Occhiuto** – Presidente Regione Calabria

**Wanda Ferro** – Sottosegretario Ministero dell'Interno

### CONCLUSIONI:

**Felice Romano** – Segretario Generale Nazionale SIULP

---

Evento organizzato dalla Segreteria Nazionale SIULP  
e dalla Segreteria Regionale SIULP Calabria

**MARTEDI 16 APRILE 2024 ORE 9:30**

**Hotel 501**  
Viale E. Bucciarelli, 14, 89900 Vibo Valentia VV

[www.siulp.it](http://www.siulp.it)

[@siulpnazionale](https://www.instagram.com/siulpnazionale)

