



del 16 luglio 2017

9° Corso v. ispettore: procedure di avvio, distribuzione scuole

La Direzione Centrale per le Risorse Umane ha comunicato che il prossimo 12 settembre saranno avviati al 9° Corso di formazione i vincitori/idonei del concorso in oggetto indicato.

Da un primo piano di ripartizione dei suddetti frequentatori (il cui numero non è ancora definitivo per alcune posizioni da verificare) sono state individuate dalla Direzione Centrale degli Istituti di Istruzione le Scuole sottoindicate:

- Istituto per Sovrintendenti di Spoleto (254 frequentatori): Toscana, Umbria, Marche, Viterbo, Rieti, casi particolari di altre province;
- Istituto per Ispettori di Nettuno (649 frequentatori): Sardegna, Roma, Frosinone, Latina, Catania, Palermo, parte della provincia di Napoli, casi particolari di altre province;
- Scuola Pol.Gai di Brescia (150 frequentatori): Friuli Venezia Giulia, Trentina Alto Adige, Veneto, parte della Lombardia, casi particolari di altre province;
- Scuola Allievi Agenti Alessandria (229 frequentatori): Piemonte, Val D'Aosta, Liguria, Varese, Pavia, parte di Milano e casi particolari di altre province;
- Scuola Allievi Agenti Campobasso (180 frequentatori): Molise, Puglia, Basilicata, Caserta, Avellino, Salerno, Benevento, Pescara, Chieti, L'Aquila, parte di Napoli e casi particolari di altre province;
- Scuola Allievi Agenti Piacenza (210 frequentatori): Emilia Romagna, Lombardia (eccetto provincia di Varese e parte di Milano), casi particolari di altre province;
- Scuola Allievi Agenti Vibo Valentia (200 frequentatori): Calabria, Sicilia (eccetto Palermo e Catania), casi particolari di altre province.

Sul sito www.siulp.it trovate, inoltre, le circolari relative all'equipaggiamento da portare al seguito all'atto della presentazione presso l'Istituto o Scuola di assegnazione.

SIULP: ROMANO, denunciemo Morrissey per oltraggio ai poliziotti italiani e al nostro Paese

Il Sindacato Italiano Unitario dei Lavoratori di Polizia, nella persona del Segretario Generale Nazionale dott. Felice Romano, comunica di aver incaricato il Prof. Avv. Massimiliano Annetta di procedere alla denuncia del Signor Steven Patrick Morrissey e del titolare del profilo facebook "Sam Esty Rayner Photography" in relazione a quanto avvenuto a Roma lo scorso 4.7.2017 e, ancor più, a quanto successivamente affermato sui social network e agli organi di stampa.

Si ritiene, infatti, che nessuno possa oltraggiare chi effettua il proprio dovere a garanzia della sicurezza e libertà dei cittadini, assicurando il pieno diritto di cittadinanza riconosciuto dalla legge.

Ciò, a maggior ragione, quando chi lo fa dovrebbe essere d'esempio poiché si presenta come "personaggio pubblico": noi poliziotti siamo abituati ad operare nella convinzione che la rilevanza pubblica comporti più oneri che onori. Prendiamo atto che il signor Morrissey non solo non la pensa come noi, ma ritiene che il suo essere "famoso" lo ponga al di sopra della legge.

Certo, da chi solo poco tempo fa criticava pubblicamente il Premier britannico perché, a suo dire, in quel Paese non si garantiva adeguatamente la sicurezza dei cittadini, mai ci saremmo aspettati che definisse "psicopatici" i poliziotti italiani impegnati nei controlli antiterrorismo, con l'aggravante che tale operato lo farebbe sentire "insicuro" nel nostro Paese.

Nella circostanza i colleghi hanno agito non solo nel pieno rispetto delle norme, per garantire la sicurezza anche dello stesso signor Morrissey, ma anche con estremo tatto e gentilezza, consentendo allo stesso di contattare l'albergo al fine di identificare il medesimo, privo di documenti, atteso che si rifiutava di declinare le proprie generalità perché a bordo di un'auto che si era immessa contromano a velocità sostenuta in una strada affollata del centro di Roma.

Esattamente quello che lo aveva portato a criticare la polizia del suo Paese.

Rappresentando la stragrande maggioranza dei poliziotti italiani, e pur non volendo prestarci a quella che pare una palese campagna di autopromozione, non possiamo però consentire a nessuno di offendere la dignità e la

professionalità dei poliziotti italiani e dell'intero nostro Paese che, a differenza di altri, quanto ad accoglienza ed ospitalità sta dando lezioni all'intero mondo.

Roma, 10 luglio 2017

'Nessuno può insultare agenti, fama non pone sopra la legge'

(ANSA) – ROMA, 10 LUG – “Denunciamo Morrissey per oltraggio ai poliziotti italiani e al nostro Paese”. E' Felice Romano, segretario del sindacato di polizia Siulp, ad informare di aver dato mandato al suo legale di procedere alla denuncia dell'ex cantante degli Smiths, “in relazione a quanto avvenuto a Roma lo scorso 4 luglio e, ancor più, a quanto successivamente affermato sui social network e agli organi di stampa”.

Il riferimento è alle polemiche seguite al fermo, da parte di alcuni poliziotti, di un'auto con Morrissey a bordo, piombata contro mano in via del Corso. “Si ritiene, infatti – sostiene il Siulp – che nessuno possa oltraggiare chi effettua il proprio dovere a garanzia della sicurezza e libertà dei cittadini, assicurando il pieno diritto di cittadinanza riconosciuto dalla legge.

Ciò, a maggior ragione, quando chi lo fa dovrebbe essere d'esempio poiché si presenta come ‘personaggio pubblico’: noi poliziotti siamo abituati ad operare nella convinzione che la rilevanza pubblica comporti più oneri che onori. Prendiamo atto che il signor Morrissey non solo non la pensa come noi, ma ritiene che il suo essere ‘famoso’ lo ponga al di sopra della legge. Certo – aggiunge – da chi solo poco tempo fa criticava pubblicamente il premier britannico perché, a suo dire, in quel Paese non si garantiva adeguatamente la sicurezza dei cittadini, mai ci saremmo aspettati che definisse ‘psicopatici’ i poliziotti italiani impegnati nei controlli antiterrorismo, con l'aggravante che tale operato lo farebbe sentire ‘insicuro’ nel nostro Paese”.

IL Siulp spiega poi che “nella circostanza i colleghi hanno agito non solo nel pieno rispetto delle norme, per garantire la sicurezza anche dello stesso signor Morrissey, ma anche con estremo tatto e gentilezza, consentendo allo stesso di contattare l'albergo al fine di identificare il medesimo, privo di documenti, atteso che si rifiutava di declinare le proprie generalità”. “Non possiamo consentire a nessuno – conclude – di offendere la dignità e la professionalità dei poliziotti italiani e dell'intero nostro Paese che, a differenza di altri, quanto ad accoglienza ed ospitalità sta dando lezioni all'intero mondo”.

Lavoro straordinario e mensa obbligatoria

Un nostro lettore ci chiede quando il prolungamento della prestazione lavorativa a titolo di lavoro straordinario da diritto alla mensa obbligatoria di servizio.

Con la circolare nr. 557/RS/01/74/0286 del 17/4/2009, l'Ufficio relazioni sindacali del Dipartimento della P.S. in riferimento ad una specifica richiesta di chiarimenti in ordine al punto I della circ. n. 750.C.I.AG.340.1.1/4830 del 24/11/2008, concernente l'aggiornamento dei criteri per l'attribuzione del beneficio della mensa obbligatoria di servizio, ha rappresentato che “la Direzione Centrale per i Servizi di Ragioneria ha fatto presente che “una delle fattispecie che danno titolo a beneficiare del vitto in regime di gratuità, ai sensi dell'art. I, comma L lett. b), della legge 18/5/1989, n. 203 è rappresentata dal prolungamento dell'orario di servizio per almeno un'ora oltre le 14.00 ovvero le 19.00.

Tale prolungamento dell'orario ordinario implica che la permanenza in servizio sia da considerarsi orario straordinario e, pertanto, in tali fattispecie il personale ha diritto al beneficio in questione.

Qualora, invece, il dipendente si trattenga in ufficio oltre le ore 19.00 durante un turno di servizio straordinario (ad esempio un turno 16/21 successivo al turno 8/14) la protrazione dell'orario non dà diritto all'attribuzione del beneficio in questione.”

Nel pubblico impiego l'azione disciplinare è caratterizzata dalla obbligatorietà

La Cassazione Sezione Lavoro, con la Sentenza n. 8722 del 4/4/2017, ha accolto il ricorso di una Azienda Sanitaria locale che aveva licenziato il suo direttore amministrativo poiché non aveva provveduto alla rimozione di una causa di incompatibilità, come richiestogli dalla Azienda.

La Cassazione nella Sentenza citata ha sottolineato la differenza che sussiste tra l'azione disciplinare nel settore privato e quello pubblico, rimarcando il carattere dell'obbligatorietà dell'azione disciplinare nel PI.

Osserva al riguardo il Collegio che il potere disciplinare del datore di lavoro pubblico, anche laddove sia sottratto alle regole del procedimento amministrativo, conserva un carattere di specialità rispetto all'analogo potere del datore di lavoro privato, perché la qualità del soggetto che lo esercita incide sulle finalità alla cui realizzazione l'esercizio del potere deve essere indirizzato. L'art. 2106 cod. civ., applicabile anche all'impiego pubblico contrattualizzato in forza del richiamo contenuto nell'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001, consacra il potere del datore di lavoro di reagire unilateralmente alle condotte tenute dal prestatore in violazione degli obblighi contrattuali.

Detti obblighi, peraltro, nell'impresa privata sono funzionali alla redditività dell'impresa stessa e vengono imposti dal datore di lavoro nell'esercizio della libertà di iniziativa economica riconosciuta dall'art. 41 cost.; nelle

amministrazioni pubbliche, invece, le regole di condotta devono assicurare il rispetto dei principi, di rilievo costituzionale, di buon andamento, imparzialità e legalità dell'azione amministrativa.

Il potere, quindi, sebbene di natura privatistica, è condizionato dalla presenza di interessi che trascendono quelli del singolo datore di lavoro e ciò giustifica la specialità della disciplina e la non estensibilità all'impiego pubblico contrattualizzato di quei principi, affermati per il procedimento disciplinare dell'impiego privato, che non siano compatibili con il perseguimento degli interessi di cui si è detto.

Fra questi va annoverato quello della discrezionalità dell'esercizio del potere disciplinare, giacché se il datore di lavoro privato è libero di valutare la opportunità e la convenienza dell'iniziativa e anche di tollerare comportamenti che potrebbero essere ritenuti disciplinarmente rilevanti, non altrettanto può dirsi per il dirigente pubblico, che deve ispirare costantemente la propria condotta alla tutela degli interessi generali sopra evidenziati e, quindi, in nessun caso può consentire che rimangano impunte condotte poste in essere dall'impiegato in violazione delle regole di comportamento imposte dalla legge o dal contratto collettivo, nei limiti consentiti dalla nuova formulazione dell'art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Non a caso l'art. 55 sexies del richiamato decreto, inserito dal d.lgs. n. 150 del 27.10.2009, ha previsto, al comma 3, la responsabilità del dirigente per il ritardo o l'omissione della iniziativa disciplinare, evidentemente ritenuta doverosa dal legislatore.

E' anche significativo rilevare che in occasione dell'intervento riformatore sono stati sensibilmente ristretti i limiti del cosiddetto patteggiamento disciplinare, escluso per le condotte più gravi punite con la sanzione espulsiva, e inoltre limitato al quantum della misura, essendo preclusa la applicazione concordata di una pena di natura diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto.

Non vi è dubbio, quindi, che, quantomeno a seguito della entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009, nell'impiego pubblico contrattualizzato l'azione disciplinare sia caratterizzata dalla obbligatorietà.

Da ciò discende che nel rapporto alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche l'inerzia nella repressione del comportamento contrario ai doveri di ufficio può solo rilevare quale causa di decadenza dall'esercizio dell'azione, ove comporti il mancato rispetto dei termini perentori imposti dal legislatore, ma non può mai fare sorgere un legittimo affidamento nella liceità della condotta vietata, perché il principio dell'affidamento incolpevole presuppone che il potere del datore sia discrezionale, di modo che l'inerzia possa essere interpretata dal lavoratore subordinato come rinuncia all'esercizio del potere medesimo e come valutazione in termini di liceità della condotta.

Anche i doveri posti a carico del dipendente pubblico dalla legge, dal codice di comportamento, dalla contrattazione collettiva tengono conto della particolare natura del rapporto che pone l'impiegato al «servizio della Nazione» e, quindi, lo impegna a ispirare la propria condotta ai principi di cui sopra si è detto, efficacemente riassunti nell'ultima versione dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 con il richiamo ai « doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico ».

La consapevole violazione di detti doveri, strettamente connessi a interessi di carattere generale, non può essere scriminata dalla colpevole inerzia del soggetto tenuto alla segnalazione dell'illecito, inerzia che lascia inalterata la rilevanza disciplinare della condotta".

Le considerazioni dei Giudici della Suprema Corte, espresse con riferimento al pubblico impiego privatizzato, costituiscono, a fortiori, un riferimento anche per l'impiego pubblico a regime pubblicistico ove, ed è il caso della Polizia di Stato, la normativa disciplinare ha carattere legale e contiene norme che puniscono l'omessa rilevazione delle mancanze disciplinari.

Illegittimo il licenziamento del lavoratore che critica il datore di lavoro, anche sui social network

Sul tema occorre premettere che i social network vanno utilizzati con equilibrio e che, normalmente vanno evitate espressioni gratuite e offensive nei confronti di chicchessia:

La Suprema Corte di Cassazione è intervenuta recentemente in relazione alla legittimità del licenziamento di un lavoratore che aveva usato frasi denigratorie su Facebook nei confronti dell'azienda.

La sentenza è la numero 27323/17 del 31 maggio 2017. In essa è espresso il principio che il lavoratore può criticare il datore di lavoro anche su Facebook e non può essere licenziato, salvo che non ricorra il reato di diffamazione. Per la Cassazione rientra fra i diritti del lavoratore criticare la propria azienda, anche in pubblico o come in questo caso su Facebook, anche se queste critiche possono essere scomode e in qualche modo possono pregiudicare l'immagine dell'azienda, a patto però che la critica sia manifestata in modo sereno e senza attacchi personali e privi di ragione, nei confronti ad esempio del proprio datore di lavoro o del proprio responsabile del personale. La Cassazione, inoltre, ha specificato che, nel caso in cui non sussista il reato di diffamazione, il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato sul posto di lavoro, nonostante le modifiche apportate dal Jobs Act all'articolo 18 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) con il contratto a tutele crescenti. La stessa Cassazione dopo aver escluso il licenziamento ha precisato che non è esclusa la possibilità, per il datore di lavoro, di comminare una sanzione disciplinare diversa da quella espulsiva allorché l'atteggiamento del lavoratore, pur non integrando gli estremi della diffamazione, vada comunque oltre il diritto di critica.

Interessante sentenza della corte europea dei diritti dell'uomo in materia di congedo parentale

Questa settimana è pervenuta alla nostra attenzione una interessante sentenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo in materia di congedo parentale. Si tratta della Sentenza (prima sezione) del 28 marzo 2017 - Ricorso n. 39600/13.

La vicenda di fatto ha riguardato il rigetto di una istanza di congedo parentale avanzata da un dipendente padre. Detto rifiuto è stato assunto, dal ricorrente, come una discriminazione fondata sul sesso, in violazione degli articoli 8 e 14 della Convenzione. Dopo il fallimento dei tentativi di composizione amichevole, con una lettera del 12 gennaio 2017, il Governo ha informato la Corte che intendeva formulare una dichiarazione unilaterale allo scopo di risolvere la questione sollevata dal ricorso. La dichiarazione era del seguente tenore: «Il Governo italiano riconosce che il ricorrente ha subito una violazione dell'articolo 14 in combinato disposto con l'articolo 8 della Convenzione, a causa dell'interpretazione restrittiva, praticata all'epoca dei fatti, dell'articolo 40 c) del Decreto Legislativo n.151/2001. Il Governo italiano offriva, dunque, al ricorrente ai sensi dell'articolo 62 A del regolamento della Corte, la somma di 5.000 (cinquemila) euro a copertura dei danni subiti e delle spese sostenute. Detta somma da versare entro i tre mesi successivi alla data della notifica della decisione della Corte, emessa conformemente all'articolo 37 § 1 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo. Se il pagamento non fosse avvenuto entro tale termine, il Governo si impegnava a corrispondere, a decorrere dalla scadenza dello stesso e fino al versamento effettivo della somma in questione, un interesse semplice a un tasso equivalente a quello delle operazioni di rifinanziamento marginale della Banca centrale europea maggiorato di tre punti percentuali. Questo versamento equivaleva alla conclusione definitiva della causa».

Sulla base del documentato impegno il Governo Italiano chiedeva alla Corte di ritenere non più giustificata la prosecuzione dell'esame del ricorso e di cancellarlo dal ruolo conformemente all'articolo 37 della Convenzione, in quanto il Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a partire dalla sentenza n. 4618/2014 del Consiglio di Stato, viene sempre interpretato in maniera conforme ai principi derivanti dalla sentenza emessa dalla Corte nella causa Konstantin Martin c. Russia (n. 30078/06). La Corte ha accettato la richiesta del Governo Italiano rammentando che, in virtù dell'articolo 37 della Convenzione, in qualsiasi momento della procedura essa stessa può decidere di cancellare un ricorso dal ruolo quando le circostanze la conducono a una delle conclusioni indicate ai punti a), b) o c) del paragrafo 1 di tale articolo.

Nella fattispecie in esame, è stata riconosciuta la ricorrenza delle condizioni di cui all'articolo 37 § 1 c) che permette in particolare di cancellare un ricorso dal ruolo quando «per ogni altro motivo di cui la Corte accerta l'esistenza, la prosecuzione dell'esame del ricorso non sia più giustificata».

La Corte ha soggiunto altresì che, in alcune circostanze, può essere indicato cancellare un ricorso dal ruolo in virtù dell'articolo 37 § 1 c) sulla base di una dichiarazione unilaterale del Governo convenuto anche se il ricorrente auspica che l'esame della causa prosegua.

A tale scopo, la Corte ha esaminato la dichiarazione alla luce dei principi sanciti dalla sua giurisprudenza, in particolare le sentenze Tahsin Acar (Tahsin Acar c. Turchia (questione preliminare) [GC], n. 26307/95, §§ 75 77, CEDU 2003 VI, WAZA Sp. z o.o. c. Polonia (dec.), n. 11602/02, 26 giugno 2007, e Sulwińska c. Polonia (dec.), n. 28953/03, 18 settembre 2007).

Tenuto conto della natura delle concessioni contenute nella dichiarazione del Governo e dell'importo del risarcimento proposto – che è conforme alle somme accordate in una causa simile (Konstantin Markin c. Russia [GC], n. 30078/06, CEDU 2012 (estratti)) –, la Corte ritiene che la prosecuzione dell'esame del ricorso non sia più giustificata (articolo 37 § 1 c).

La Corte ha, infine, sottolineato che, qualora il Governo non rispettasse i termini della sua dichiarazione unilaterale, il ricorso potrebbe essere nuovamente iscritto al ruolo ai sensi dell'articolo 37 § 2 della Convenzione (Josipović c. Serbia (dec.), n. 18369/07, 4 marzo 2008).

Come viene tassata la pensione INPS

Ci viene chiesto quali siano le aliquote IRPEF applicate ai redditi da pensione.

La pensione è un reddito assimilato a quello di lavoro dipendente, per cui ad essa saranno applicate le stesse aliquote IRPEF previste per tutti.

Sono escluse dalla tassazione le pensioni sociali, gli assegni sociali e le pensioni di invalidità civile, per ciechi e sordomuti.

Al di là di queste eccezioni, le aliquote IRPEF sono applicate senza differenze rispetto ai lavoratori dipendenti, secondo la tabella a seguire:

Reddito imponibile	Aliquota	Irpef
Fino a 15.000 euro	23%	23% del reddito
Da 15.001 a 28.000 euro	27%	3.450 + 27% sulla parte oltre i 15.000 euro
Da 28.001 a 55.000 euro	38%	6.960 + 38% sulla parte oltre i 28.000 euro
Da 55.001 a 75.000 euro	41%	17.220 + 41% sulla parte oltre i 55.000 euro
Oltre 75.000 euro	43%	25.420 + 43% sulla parte oltre i 75.000 euro

All'IRPEF calcolata secondo le suddette aliquote, vengono aggiunte anche le addizionali regionale e comunale se dovute.

Ovviamente, se richieste, si applicano al reddito anche le detrazioni di imposta specificatamente previste per i pensionati.

Se il pensionato possiede due o più pensioni, anche erogate da enti diversi (INPS, ENPALS, casse professionali, etc.), dal 1999 non è più necessario presentare la dichiarazione dei redditi per sommarle: gli stessi enti comunicano tra loro grazie al "casellario centrale dei pensionati" e si occupano quindi di calcolare con precisione l'imposta dovuta, tenendo conto delle pensioni totali e ogni ente applica la sua trattenuta.

Ovviamente, se si possiedono altri redditi oltre alle pensioni, la dichiarazione annuale dei redditi dovrà essere presentata. Gli italiani non residenti, sono obbligati al pagamento delle imposte, ossia dell'IRPEF, sempre secondo la tabella di cui sopra. Sono considerati residenti all'estero coloro che risiedono e dimorano all'estero per almeno 183 giorni l'anno, 184 negli anni bisestili.

L'INPS considera residenti fiscalmente in Italia, salvo prova contraria, coloro che sono emigrati in Paesi con un regime fiscale privilegiato, individuati nel decreto del Ministero delle Finanze 04/05/99 e successive modifiche.

In entrambi questi casi, l'INPS applica alla pensione le tasse italiane ed eroga il netto al pensionato.

Come regola generale, quindi, alle pensioni si applica la tassazione italiana. Con alcuni Paesi, però, sono in vigore Convenzioni per evitare le doppie imposizioni sul reddito. In base a queste convenzioni, è possibile, per coloro che risiedono in quegli specifici Paesi, chiedere la detassazione della pensione, sulla quale verrà poi applicata la tassazione del Paese estero di residenza.

Diritto alla disconnessione, il diritto di "staccare" dal lavoro

Nell'era degli smartphone e dello smart working si è posto in evidenza il problema del "diritto alla disconnessione", cioè del poter chiudere i contatti fuori dall'orario di lavoro.

Si tratta di un tema particolarmente attuale considerato che molti datori di lavoro hanno, direttamente o surrettiziamente (è il caso delle Forze di Polizia), dotato i propri dipendenti di un'utenza telefonica definita "di rintracciabilità".

Un caso di scuola è quello dell'Università dell'Insubria ove il personale dipendente ha codificato, nel regolamento dell'Ateneo, il diritto a non rispondere a mail, telefonate e messaggi dalle ore 20.00 alle ore 07.00. Nello scorso ottobre il Diritto alla Disconnessione aveva riempito le pagine dei giornali Francesi con l'avvento della "Loi du Travail" promossa dal Ministro francese Myriam EL Khomri, aprendo il dibattito ed un conseguente disegno di legge nel nostro paese che, purtroppo è ancora allo stato propositivo.

Disconnettersi dunque potrebbe diventare un diritto per il lavoratore dipendente dotato di strumenti aziendali, anche nell'attività di smart working.

Ciò che si rivendica è il diritto al proprio tempo libero, anche sulla scorta di quanto previsto dalla normativa in tema di orario di lavoro e tutela della salute, con la finalità di conciliare al massimo il binomio casa-lavoro, svincolandosi insomma dall'incombente continua presenza del Datore di lavoro.

In effetti la dotazione della telefonia mobile al dipendente ha instaurato, nel tempo, una sorta di legame diretto e continuo, fatto non solo di telefonate, ma anche di sms e messaggi, tramutandosi in uno stillicidio comunicativo che ha condotto in primis i paesi anglosassoni a ripensare ad una rieducazione dell'uso degli strumenti di lavoro, dopo aver considerato i pensanti esiti da stress rilevati.

Al riguardo, uno studio sociologico condotto dall'Università di Harvard ha dimostrato come il lavoratore moderno abbia sviluppato patologie da stress, imputabili al dover essere sempre in collegamento con quanto accade in Azienda, producendo così alti livelli di cortisolo che lo inducono a vivere costantemente in uno stato di allerta, alla cui base si insinua il ricatto di coscienza di cosa potrebbe accadere se non rispondesse prontamente, a come potrebbe essere facilmente sostituito, all'incubo di perdere il posto di lavoro.

I numeri sono aumentati in modo vertiginoso negli ultimi tempi, complice la situazione economica occupazionale. Il lavoratore vivrebbe in una sorta di limbo, in cui viene rilevato il mancato riposo benefico neuronale.

Se il Dipendente gode dell'uso promiscuo del telefono aziendale come fringe benefit, al di fuori dell'orario di lavoro, sarebbe dunque libero di spegnere il dispositivo, o meglio, di non rispondere alle telefonate di lavoro, senza subire le conseguenze di una reprimenda datoriale.

Ciò vale in linea di principio, anche per il telefono personale, il cui numero deve essere a conoscenza del Datore di lavoro, solo ed esclusivamente per comunicazioni di giustificata urgenza.

Diverso ovviamente è il caso della reperibilità che deve essere garantita comunque solo nei servizi essenziali con la previsione di una specifica indennità contrattuale.

tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 29/2017 del 16 Luglio 2017

Via Vicenza, 26 - 00185 Roma - tel.: 06 4455213 r.a. - fax: 06 4469841

© 2007 Segreteria nazionale Siulp - Tutti i diritti riservati