



Le notizie sotto il riflettore... in breve

Pagamento delle competenze relative ai servizi di vigilanza scalo e trasferte.

Con nota del 5 agosto 2019, la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha comunicato di aver proceduto, in base delle dotazioni finanziarie sul capitolo e per l'esercizio 2019, al pagamento delle competenze dovute al personale in servizio presso i Compartimenti della Polizia Ferroviaria per prestazioni rese dal personale della Polizia di Stato nell'interesse delle Società di Trasporto Ferroviario, relative a contabilità segnalate sul sistema NoiPa da parte dei Compartimenti Polfer per i periodi di seguito indicati:

<i>Compartimenti Polfer</i>	<i>Periodi liquidati</i>
ANCONA	marzo-maggio 2019
BARI	marzo-maggio 2019
BOLOGNA	marzo-maggio 2019
CAGLIARI	marzo-maggio 2019
FIRENZE	febbraio-maggio 2019
GENOVA	marzo-maggio 2019
MILANO	febbraio-aprile 2019
NAPOLI	marzo-maggio 2019
PALERMO	marzo-maggio 2019
REGGIO CALABRIA	marzo-maggio 2019
ROMA	febbraio-aprile 2019
TORINO	febbraio-aprile 2019
TRIESTE	marzo-maggio 2019
VENEZIA	marzo-maggio 2019
VERONA	febbraio-aprile 2019

La stessa Direzione Centrale ha precisato che la liquidazione delle suddette competenze avverrà con cedolino stipendiale della prossima mensilità di settembre 2019.

Avvio delle procedure di scrutinio per i dirigenti della Polizia di Stato

Con nota nr. 333/9017.1 del 5 agosto 2019, la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha comunicato l'avvio delle procedure relative agli scrutini per meritocomparativo che riportiamo di seguito:

1. promozione alla Qualifica di dirigente superiore con decorrenza 1° luglio 2019:
posti disponibili 16;

- sono interessati alla procedura di scrutinio tutti i primi dirigenti con almeno cinque annidi effettivo servizio nella qualifica alla data del 30 giugno 2019 (artt. 9 e 68 bis deldecreto legislativo S ottobre 2000, n. 334, e successive modificazioni);
2. promozione alla Qualifica di dirigente superiore tecnico ingegnere con decorrenza 1° luglio2019:
posti disponibili: 1;
sono interessati alla procedura di scrutinio tutti i primi dirigenti tecnici ingegneri-conalmeno cinque anni di effettivo servizio nella qualifica alla data del 30 giugno 2019(arti. 36 e 68 bis del citato d.lgs. n. 334/2000, e ss.mm.);
 3. promozione alla qualifica di dirigente superiore tecnico biologo con decorrenza 1° luglio2019:
posti disponibili: 1;
sono interessati alla procedura di scrutinio tutti i primi dirigenti tecnici biologi conalmeno cinque anni di effettivo servizio nella qualifica alla data del 30 giugno 2019(artt. 36 e 68 bis del citato d.lgs. n. 334/2000, e ss.mm.);
 4. promozione alla qualifica di primo dirigente con decorrenza 1° luglio 2019:
posti disponibili: 30;
sono interessati alla procedura di scrutinio tutti i vice questori con almeno diciassetteanni di effettivo servizio nella carriera e nel ruolo dei commissari alla data del 30 giugno 2019 (art. 2, comma 1, lett. ee) del citato dlgs. n. 95/2017 e art. 68 bis del citatod.lgs. n. 334/2000, e ss.mm.);
 5. promozione alla qualifica di primo dirigente tecnico ingegnere con decorrenza 1° luglio2019:
posti disponibili: 2;
sono interessati alla procedura di scrutinio tutti i direttori tecnici superiori ingegneri conalmeno diciassette anni di effettivo servizio nella carriera dei funzionari tecnici dellaPolizia di Stato alla data del 30 giugno 2019 (arti 2, comma 1, lett. III) del citato d.lgs. n.95/2017 e art. 68 bis del citato d.lgs. n. 334/2000, e ss.mrn.);
 6. promozione alla qualifica di primo dirigente tecnico biologo con decorrenza 1° luglio2019:
posti disponibili: 1;
sono interessati alla procedura di scrutinio tutti i direttori tecnici superiori biologi conalmeno diciassette anni di effettivo servizio nella carriera dei funzionari tecnici dellaPolizia di Stato alla data del 30 giugno 2019 (art. 2, comma 1, lett. III) del citato d.lgs. n.95/2017 e art. 68 bis del citato digs. n. 334/2000, e ss.mm.);
 7. promozione alla qualifica di primo dirigente medico con decorrenza 1° luglio 2019:
posti disponibili: 3;
sono interessati alla procedura di scrutinio tutti i medici superiori con almeno diciassetteanni di effettivo servizio nella carriera dei medici della Polizia di Stato alla data del 30giugno 2019 (art. 2, comma 1, lett. sss) del citato d.lgs. n. 95/2017 e art. 68 bis del citatod.lgs. n. 334/2000, e ss.mm.);
 8. promozione alla qualifica di vice Questore aggiunto con decorrenza 1° luglio 2019:
sono interessati alla procedura di scrutinio i commissari capo con almeno sei anni dieffettivo servizio nella qualifica alla data del 30 giugno 2019 (art. 2, comma 1, lett. aa),del citato d.lgs. n. 95/2017 e artt. 6 e 68 bis del citato d.lgs. n. 334/2000, e ss-mm.).

A norma dell'art. 68 bis del citato d.lgs. n. 334/2000, per detti scrutini si applicano i medesimi criteri di valutazione applicati agli ultimi scrutini con decorrenza 1°gennaio 2019, cosicché i titoli valutabili, senza esclusione "e variazione alcuna, restano glistessi che hanno già formato oggetto di valutazione nell'ultimo scrutinio.

I criteri di massima utilizzati restano quelli validi per il triennio 2016/2018.

Trovate il testo integrale della circolare sul sito dedicato all'area dirigenti del Siulp - fd.siulp.it

Visite fiscali personale della Polizia di Stato – polo unico

Sul nr. 276 luglio 2019 di questo notiziario flash abbiamo riportato il testo della nota, inviata al Capo della Polizia Pref. Gabrielli, con la quale si sollecitava l'emanazione di una circolare che fornisse indirizzi precisi al personale in ordine alle visite fiscali ambulatoriali e a quelle conseguenti a ricoveri ospedalieri o a interventi chirurgici, nonché alla possibilità di allontanarsi dal proprio domicilio durante le fasce di reperibilità e alle procedure attivabili nei casi di assenza alla visita fiscale. Il tutto alla luce del contenuto del comma 2-bis dell'art. 55-septies del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dal Decreto Legislativo 27 maggio 2017, n. 75 (c.d. Riforma Madia), che ha trasferito in via esclusiva all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) la competenza ad effettuare le visite mediche di controllo sui dipendenti assenti dal servizio per malattia, con oneri a suo carico, come chiarito dal medesimo Istituto nel recente messaggio n. 2109 del 3 giugno 2019.

Il Dipartimento non ha ancora dato riscontro alla nostra nota. Il silenzio dell'Amministrazione suscita un certo stupore se non altro perché altre Amministrazioni del Comparto hanno preso iniziative che, in un certo senso indicano una strada, in verità l'unica percorribile, rispetto alla quale non si comprende il senso delle tergiversazioni della nostra Amministrazione.

Il Ministero della Difesa con impeccabile puntualità ha chiarito, attraverso una propria circolare inviata a tutte le Amministrazioni militari, alcuni principi fondamentali:

- a) che i criteri di svolgimento delle visite fiscali sono quelli definiti dal Decreto 17 ottobre 2017, n. 206 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
- b) che le modalità operative sono quelle contenute nei vari messaggi dell'INPS, pubblicati sul sito dell'Istituto e che le stesse potranno essere integralmente recepite e attuate nei confronti del personale militare soltanto a conclusione del progetto, già avviato, per la realizzazione in ambito Difesa della trasmissione telematica dei certificati medici;
- c) che la visita fiscale deve essere richiesta mediante il canale telematico messo a disposizione dall'INPS, salvo i casi in cui, per tale finalità, il Comando/Ente intenda avvalersi degli Ufficiali medici, e che ai fini dell'utilizzo del servizio, è innanzitutto necessario che gli Enti/Comandi provvedano ad abilitare (se non già provveduto) il personale incaricato a svolgere tali operazioni, presentando a mezzo PEC alla struttura INPS territorialmente competente la documentazione necessaria;

Seguono poi una serie di direttive che ribadiscono quando è d'obbligo richiedere la visita fiscale, quando la stessa è rimessa a una valutazione ponderata del Comandante di Corpo, quando non deve essere richiesta e una completa disamina della disciplina relativa alla reperibilità del dipendente assente dal servizio per malattia.

Si provvederà quanto prima a sollecitare determinazioni alla nostra Amministrazione, su una tematica che riguarda interessi di rilievo per il personale della Polizia di Stato.

servizi.siulp.it il portale dedicato agli iscritti assistenza fiscale e previdenziale, convenzioni e altro



Assenze dal lavoro per sottoporsi a tecniche di procreazione assistita

Oggi abbiamo scelto di affrontare un tema pratico che interessa molti colleghi.

Invero, ci sono pervenute richieste legate all'esigenza di assentarsi dal lavoro per sottoporsi a tecniche di Procreazione Medicalmente Assistita. In buona sostanza, si chiede se si possa usufruire di giorni di riposo e di congedo durante un trattamento di PMA.

Vediamo come fare. Nonostante il ricorso alla Procreazione Medicalmente Assistita non rientri nei termini dell'aspettativa retribuita da lavoro e non costituisca, di per sé, una malattia nel senso comune del termine, viene dall'Inps assimilata ad una malattia e viene quindi concessa, alla coppia che ha intrapreso questo percorso, la possibilità di beneficiare dell'assenza retribuita dal lavoro.

Come recita infatti la circolare 7412 del 4 marzo 2005, "Le pratiche di procreazione assistita, pur non potendosi considerare "malattia" in senso classico, devono essere ad essa assimilate.

Si ha, infatti, diritto a 3 settimane di malattia retribuita (nello specifico 21 giorni): 1 settimana prima del transfer (trasferimento dell'embrione nell'utero) e 2 settimane dopo il transfer. Ovviamente, sono considerati malattia anche i giorni di ricovero in day hospital. Per avvalersene si deve richiedere l'astensione da lavoro motivata da fecondazione assistita come cura dell'infertilità.

La procedura burocratica è la seguente: la clinica presso cui si effettua il trattamento è tenuta a rilasciare il certificato di infertilità e di fecondazione assistita per le giornate di ricovero in day hospital.

Per i giorni di assenza pre ricovero e post dimissione ci si può rivolgere al medico di medicina generale, che rilascerà il certificato di malattia con diagnosi "cure per fertilità e fecondazione assistita secondo circolare Inps 7412, 4 marzo 2005".

Quando sarà attivata anche per la Polizia di Stato la procedura di trasmissione telematica, il certificato verrà inviato direttamente per via telematica all'Inps e verrà rilasciata alla paziente una copia per il datore di lavoro.

Ugualmente, anche l'eventuale settimana di assenza per malattia pre-ricovero per fecondazione necessiterà di certificato del medico di medicina generale.

Infatti, il periodo di riposo di solito prescritto è finalizzato ad un adeguato impianto dell'embrione in utero, perché è ridotto:

- il rischio di ipercontrattilità del miometrio che potrebbe essere facilitata dagli sforzi, talvolta anche minimi;
- il livello di stress che, secondo le ipotesi scientifiche più accreditate, sappiamo essere correlato ad anomale oscillazioni cicliche ormonali, con incremento del rischio di insuccesso della tecnica di procreazione assistita.

Quindi, saranno concesse le giornate di ricovero e quelle successive alla dimissione, prescritte dallo specialista e necessarie per un sicuro impianto dell'embrione (mediamente, appaiono congrue due settimane dopo il trasferimento dell'embrione nell'utero).

Per quello che riguarda i controlli ecografici ed ematici quotidiani, si farà ricorso ad altri istituti contrattuali (permessi orari o assenze per visite, terapie e accertamenti diagnostici), ad eccezione di fattispecie particolari che possano integrare la necessità medico legale di un riposo anche antecedente la fecondazione assistita, valutabile nel caso concreto.

La circolare fa, poi, un riferimento anche alla TESE "Ove vengano effettuate tecniche di procreazione assistita che richiedono il prelievo degli spermatozoi dall'epididimo o dal testicolo. Un congruo periodo di malattia, valutabile nell'ordine dei dieci giorni, è riconoscibile anche al lavoratore".

Il diritto alla disconnessione

L'evoluzione tecnologica è entrata prepotentemente all'interno dell'organizzazione aziendale e del contesto lavorativo. Attraverso l'uso di smartphone, cellulari, e-mail, chat in tempo reale e altri sofisticati programmi, si corre il rischio che il lavoratore non abbia più la possibilità di fruire del proprio tempo libero senza l'invasiva presenza del proprio datore di lavoro.

L'utilizzo di questi strumenti di collegamento tra datore di lavoro e dipendente si presenta come un'arma a doppio taglio per il lavoratore, perché se da un lato consente certamente una flessibilizzazione della prestazione lavorativa in quanto permette ad esempio di lavorare anche in un luogo diverso da quello dell'azienda, dall'altro porta con sé il rischio di essere sempre connessi con il datore.

Per queste ragioni ci si chiede sempre più spesso se il lavoratore possa disporre autonomamente del proprio tempo libero o debba rimanere sempre raggiungibile dal proprio datore di lavoro.

In risposta a questa problematica, nasce e si diffonde il diritto alla disconnessione, la cui espressione indica proprio il diritto a non utilizzare le apparecchiature che connettono costantemente e senza soluzione di continuità il lavoratore alla propria prestazione lavorativa.

Il diritto alla disconnessione nasce dall'esigenza, che il lavoratore ha, di poter staccare la spina dal proprio lavoro, almeno durante il tempo libero, atteso che l'uso di smartphone, app di messaggistica istantanea, notifiche e-mail in tempo reale lo portano ad uno stato di connessione perenne.

Invece vi è un momento della giornata in cui il lavoratore ha diritto a non essere connesso a nessun dispositivo, poiché, peraltro, sono sempre più numerose le patologie da stress manifestate dai lavoratori dipendenti moderni, principalmente imputabili al senso del dovere e alla volontà da parte del lavoratore di non "scollegarsi" mai dalle faccende lavorative.

Il diritto alla disconnessione trova il primo riconoscimento legislativo in Francia nel 2016, dove la "Loi du Travail" [1] prevede espressamente che le aziende con un numero di dipendenti superiore a 50 si impegnino, tramite accordi interni, a regolamentare il tempo libero (quello "offline"), del proprio personale dipendente e prevede, altresì, che al dipendente non possano essere inviate e-mail, comunicazioni, messaggi o telefonate al di fuori dell'orario di lavoro.

In realtà, prima del riconoscimento legislativo, in Francia la questione era già stata affrontata da alcune aziende come il gigante francese delle telecomunicazioni Orange.

In Italia il diritto alla disconnessione non è ancora dettagliato come in Francia. L'unico riferimento è attualmente presente nella legge del 2017 sul lavoro agile che prevede espressamente che: «nel rispetto degli obiettivi concordati e delle relative modalità di esecuzione del lavoro autorizzate dal medico del lavoro, nonché delle eventuali fasce di reperibilità, il lavoratore ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro senza che questo possa comportare, di per sé, effetti sulla prosecuzione del rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi».

Mentre nell'ordinamento francese la disconnessione è qualificata espressamente come un diritto, una simile previsione non c'è nel sistema italiano. Tuttavia, nonostante si tratti di un tema giovane, la disconnessione ha già conosciuto alcune esperienze applicative, dove cioè la disconnessione è stata regolamentata attraverso accordi collettivi aziendali.

Ne sono un esempio l'accordo siglato tra la Barilla e le organizzazioni sindacali il 2 marzo 2015, dove sebbene non si faccia espressamente riferimento alla disconnessione, è però previsto che lo svolgimento della prestazione lavorativa deve avvenire nel «normale orario di lavoro della sede di appartenenza» e che «durante lo svolgimento dello Smart working, nell'ambito del normale orario di lavoro, la persona dovrà rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali», a conferma del fatto che la disconnessione dovrebbe essere garantita in tutto l'arco temporale che eccede tale orario.


O ancora l'accordo di Enel del 4 aprile 2017, dove si precisa che «il lavoro agile rappresenta una mera variazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa», e non dell'orario di lavoro. Ne consegue che il dipendente è tenuto ad essere a disposizione del datore di lavoro durante l'orario di lavoro e, pertanto, in quel periodo di tempo deve essere contattabile dal suo responsabile tramite gli strumenti tecnologici messi a sua disposizione.

Il 7 aprile 2017, poi, l'Università dell'Insubria ha emanato un decreto dedicato al diritto alla disconnessione dei propri dipendenti. L'Ateneo qualifica espressamente la disconnessione come il diritto a non rispondere a telefonate, e-mail e messaggi provenienti dall'ufficio ed ha anche istituito il "Giorno di indipendenza dalle e-mail" ogni tre mesi, ossia il 21 marzo, il 21 giugno, il 21 settembre e il 21 dicembre.

Convenzione TIM – problematiche portabilità e piano tariffario

La Direzione Centrale per gli Affari Generali, il 24 luglio 2019, ha emesso la circolare n. 559/C/5/H/18 relativa alla migrazione delle utenze in uso agli appartenenti della Polizia di Stato verso il nuovo piano tariffario denominato Top7.

Nella circolare, che trovate pubblicata integralmente sul sito www.siulp.it vengono, inoltre, indicate le modalità di recesso ovvero di privatizzazione dell'utenza



Sportello Siulp: consulenza *on line*

Gli esperti Adiconsum sono a vostra disposizione per informarvi ed assistervi.

Il servizio *online* garantisce riservatezza, rapidità di risposta e completezza dell'informazione. Il servizio è gratuito ed è riservato esclusivamente agli iscritti SIULP

sul sito servizi.siulp.it



tratto da: [Siulp Collegamento Flash numero 32/2018 del 10 Agosto 2019](#)

Via Vicenza, 26 - 00185 Roma - tel.: 06 445213 r.a. - fax: 06 4469841

© 2007 Segreteria nazionale Siulp - Tutti i diritti riservati