



SIULP *fi@sh*
COLLEGAMENTO
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

del 25 agosto 2018

Unità Operative di Primo Intervento della Polizia di Stato presso Reparti Prevenzione Crimine e presso gli Uffici di Polizia di Frontiera

Si riporta il testo della nota dell'Ufficio Relazioni Sindacali 555/RS/S.P. del 22 agosto 2018

La Direzione Centrale per le Risorse Umane ha fatto conoscere che, come comunicato a codeste OO.SS. in occasione dell'incontro del 29 maggio u.s., si è provveduto alla definizione dell'assetto organizzativo delle Unità Operative di Primo Intervento della Polizia di Stato, disponendone l'inquadramento nell'ambito dei Reparti Prevenzione Crimine e gli Uffici di Polizia di Frontiera interessati, operanti alle dirette dipendenze del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, rispettivamente, Direzione Centrale Anticrimine della Polizia di Stato e Direzione Centrale dell'Immigrazione e Polizia delle Frontiere.

Il rinnovato assetto organizzativo attribuisce ai Reparti Prevenzione Crimine le competenze gestionali del personale, delle attrezzature e dei mezzi, sia che insistano nella stessa sede, sia nelle sedi distaccate. Nondimeno le Unità continueranno a svolgere l'ordinaria, quotidiana attività di prevenzione nelle città dove hanno sede e presso le quali sono state istituite.

Ciò premesso, si rappresenta che sono state avviate le procedure partecipative per l'assegnazione del personale, già facente parte delle rispettive U.O.P.I., alle costituende Unità Operative di Primo Intervento presso i Reparti Prevenzione Crimine e alle Sezioni Specializzate U.O.P.I. presso gli Uffici di Polizia delle Frontiere interessati.

Inoltre, saranno a breve avviate le procedure per la selezione del personale che ne aveva fatto richiesta, al fine di pervenire alla costituzione di un bacino di operatori idonei all'impiego nelle U.O.P.I. Tanto, anche in considerazione della disponibilità accordata, in tale cornice, dalla Direzione Centrale di Sanità e dal Centro Psicotecnico della Direzione Centrale per le Risorse Umane.

Ulteriori selezioni, su base nazionale, saranno pianificate non appena disponibile il quadro esigenziale.

Pistola ad impulsi elettrici TASER "modello X2"

Nota dell'Ufficio Relazioni sindacali del 22 agosto 2018 N. 555/RS/01/112/002150

Il 4 luglio 2018 il Ministro dell'Interno ha autorizzato l'Amministrazione della pubblica sicurezza alla sperimentazione della pistola ad impulsi elettrici TASER "modello X2".

Il 17 luglio successivo è stato costituito il Gruppo di Lavoro Interforze incaricato di redigere il "Manuale tecnico-operativo" all'uso dell'amm "Taser X2", che il 1° agosto u.s. ha rassegnato il documento finale, approvato dal Capo della Polizia -Direttore Generale della Pubblica Sicurezza.

Nelle giornate del 27, 28 e 29 agosto/30, 31 agosto e 1° settembre e 3, 4 e 5 settembre, per esigenze di eventuale recupero, si terranno corsi di formazione per 35 unità complessive a sessione (5 elementi per Questura) in servizio agli U.P.G.S.P. delle Questure interessate (Milano, Catania, Padova, Caserta, Reggio Emilia, Brindisi, Genova) presso il C.N.S.P.T. di Nettuno, a cura dei formatori qualificati e abilitati dall'azienda produttrice alla formazione e all'utilizzo del dispositivo.

Prescrizione contributi dipendenti pubblici: la replica dell'Inps

L'INPS ha replicato alla notizia, apparsa lo scorso 10 agosto sul sito "QuiFinanza", dal titolo "Pensioni: contributi in prescrizione dal 31 dicembre 2018", in merito alla prescrizione dei contributi dei dipendenti iscritti alle gestioni pubbliche, confluite nell'INPS.

L'istituto chiarisce che la posizione assicurativa potrà essere sistemata anche dopo il 1° gennaio 2019, da questa data muta solo la conseguenza del mancato pagamento contributivo accertato dall'Istituto: in questo caso, infatti, l'Amministrazione - datrice di lavoro non avrebbe più la possibilità di regolarizzare i versamenti mancanti, cosa possibile fino al 31 dicembre 2018, ma sarà obbligata a sostenere l'onere del trattamento di quiescenza, riferito a periodi di servizio per i quali è intervenuta la prescrizione.

Pertanto l'Istituto precisa che il 31 dicembre non deve essere considerato come la data ultima entro cui l'iscritto/dipendente pubblico può chiedere la variazione della propria posizione assicurativa, ma come il termine che consente di continuare ad applicare la precedente prassi consolidata nella Gestione dell'ex INPDAP che individuava la data di accertamento del diritto alla contribuzione di previdenza ed assistenza come giorno dal quale inizia a decorrere il termine di prescrizione.

I lavoratori pubblici possono, anche successivamente al 31 dicembre 2018, presentare richiesta di variazione della posizione assicurativa. Ciò che cambia sono gli effetti che scaturiscono a carico dei datori di lavoro pubblici, che nel caso in cui venga accertata la prescrizione dei contributi, saranno chiamati a versare l'importo della rendita vitalizia mentre il periodo alimenta il conto assicurativo e viene reso disponibile alle prestazioni.

I lavoratori dipendenti pubblici che vogliono verificare la propria posizione assicurativa possono accedere, tramite PIN, all'estratto conto e verificarne la correttezza. In caso riscontrassero lacune o incongruenze, possono chiedere la variazione RVPA, istanza per la quale non è previsto alcun termine perentorio.

L'unica eccezione è costituita dai dipendenti pubblici iscritti alla Cassa Pensioni Insegnanti (CPI), ovvero gli insegnanti delle scuole primarie paritarie (pubbliche e private), gli insegnanti degli asili eretti in enti morali e delle scuole dell'infanzia comunali. Per questi lavoratori, nell'ipotesi di prescrizione dei contributi, il datore di lavoro pubblico può sostenere l'onere della rendita vitalizia e nel caso in cui non vi provveda, il lavoratore dovrà pagare tale onere per vedersi valorizzato il periodo sulla posizione assicurativa.

Permessi 104/92 fruibili anche di notte e nei giorni festivi nonché cumulabili, senza ripresa lavoro, con il congedo biennale

Dando corso alle richieste di chiarimenti, in merito alla modalità di fruizione dei benefici in materia di assistenza ai disabili, relativamente ai casi di particolari modalità organizzative dell'orario di lavoro, con il messaggio 3114 del 7 agosto 2018, l'INPS ha fornito chiarimenti in ordine alle modalità di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/92 e del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001.

In primis l'Istituto chiarisce come sia ammessa la fruizione dei giorni di permesso di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge n. 104/92 anche in corrispondenza di turni di lavoro articolati a cavallo di due giorni solari e/o durante giornate festive.

Invero, recita il messaggio INPS, Il lavoro a turni è una particolare modalità organizzativa dell'orario normale di lavoro scelto dall'azienda per una efficiente organizzazione dell'attività lavorativa.

L'articolo 1 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, definisce il lavoro a turni come "qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo (impianti operativi che procedono per tutta la giornata e 7 giorni su 7) o discontinuo (impianti che non procedono 24 ore su 24), e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane".

Per "lavoro a turni" si intende, quindi, ogni forma di organizzazione dell'orario di lavoro, diversa dal normale "lavoro giornaliero", in cui l'orario operativo dell'azienda può andare a coprire l'intero arco delle 24 ore e la totalità dei giorni settimanali.

Tale modalità organizzativa, pertanto, può comprendere anche il lavoro notturno e il lavoro prestato durante le giornate festive (compresa la domenica).

Al riguardo, l'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992 prevede la fruizione dei permessi mensili retribuiti "a giornata", indipendentemente, cioè, dall'articolazione della prestazione lavorativa nell'arco delle 24 ore o della settimana e dal numero di ore che il dipendente avrebbe dovuto concretamente effettuare nel giorno di interesse.

Ne deriva, pertanto, che il beneficio in argomento può essere fruito anche in corrispondenza di un turno di lavoro da effettuare nella giornata di domenica.

Lo stesso principio si applica anche al lavoro notturno. Infatti, sebbene il lavoro notturno si svolga a cavallo di due giorni solari, la prestazione resta riferita ad un unico turno di lavoro in cui si articola l'organizzazione.

Ne consegue che il permesso fruito in corrispondenza dell'intero turno di lavoro va considerato pari ad un solo giorno di permesso anche nel caso in cui si articoli a cavallo di due giorni solari.

L'eventuale riproporzionamento orario dei giorni di permesso ai sensi dell'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/92 dovrà essere applicato solo in caso di fruizione ad ore del beneficio in argomento.

In tale caso, ai fini della determinazione delle ore mensili fruibili, deve essere applicato l'algoritmo di calcolo di cui al messaggio n. 16866 del 28/6/2007 (orario di lavoro medio settimanale/numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali x 3 = ore mensili fruibili).

L'inps chiarisce altresì che, come già evidenziato nella circolare n. 53/2008, è possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 con i permessi ex art. 33 della legge n. 104/92 ed ex art. 33, comma 1, del D.lgs. n. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale).

I periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33 della legge n. 104/92 senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle due tipologie di benefici, anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario.

La fruizione dei benefici dei tre giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese (cfr. la circolare n. 155/2010, par. 2.2).

Consultazione pagamenti NoiPa

NoiPA sta lavorando su un nuovo servizio che permetta di visualizzare l'importo netto dei propri stipendi.

Questo servizio consentirà a tutti gli amministrati di verificare anche l'importo netto relativo all'ultima rata elaborata, in anticipo rispetto alla pubblicazione del cedolino.

Il servizio, che sarà rilasciato nel corso del mese di settembre, e che è attualmente in fase di sperimentazione, è stato già utilizzato da alcuni utenti che hanno avuto modo di verificarne le funzionalità, anche se in modalità non definitiva, utilizzando "Consultazione ordini di pagamento".

La fase in corso dell'attività di realizzazione del nuovo self service, rende ora necessaria la sospensione della possibilità di utilizzare tale servizio nella modalità attuale; pertanto i contenuti finora visualizzabili tramite la funzionalità "Consultazione ordini pagamento", saranno resi temporaneamente inaccessibili per gli amministrati appartenenti a comparti diversi dalla scuola.

Per il personale del comparto scuola rimane invece disponibile il self service "Contratti scuola a tempo determinato" per la verifica dello stato dei contratti relativi a supplenze brevi, Indennità di maternità su supplenze, incaricati di religione cattolica e indennità di maternità conseguenti a incarichi di religione.

Diritto di critica del dipendente

Il diritto di critica è esercitabile dal dipendente nei limiti della continenza e della veridicità dei fatti menzionati, assumendo rilievo l'esposizione veritiera e corretta di un fatto nell'esercizio del diritto di manifestazione del pensiero, sia dal punto di vista sostanziale che formale. In particolare, sotto il primo profilo, i fatti narrati devono appunto corrispondere alla verità, sia pure non assoluta ma soggettiva e, sotto il secondo, l'esposizione dei fatti deve avvenire in modo misurato, cioè deve essere contenuta negli spazi strettamente necessari all'esercizio del diritto di critica.

Tali limiti debbono essere valutati con particolare rigore laddove la critica sia avanzata nell'ambito di una azione sindacale

Il principio è stato affermato dalla Sentenza Cass. Sez. Lav. 10 luglio 2018, n. 18176 - Pres. Manna; Rel. Balestrieri; Ric. F.P.; Controric. R.R.I. S.p.A.;

Nel caso di specie, il lavoratore, avvocato e dirigente dell'unità affari societari e legislativi della società datrice di lavoro, era stato licenziato per avere predisposto e diffuso (o contribuito a diffondere) un documento contenente critiche nei confronti del datore di lavoro.

Dopo la decisione sfavorevole della Corte d'Appello, il lavoratore proponeva ricorso in assazione sulla base di vari motivi. In particolare e per quanto qui interessa il lavoratore sosteneva che la Corte avesse errato nel non tenere in considerazione il fatto che lo stesso si fosse da poco iscritto al sindacato e che il documento in questione, dunque, era stato redatto nell'ambito di un'attività sindacale.

La Corte di Cassazione accoglieva tale motivo di impugnazione cassando la sentenza con rinvio.

In particolare la Suprema Corte ha affermato che, pur non esistendo una "scriminante sindacale" che legittimi ogni comportamento tenuto all'interno dell'impresa è pur vero che ad ogni dipendente, così come ai rappresentanti sindacali, è riconosciuto un diritto di critica che è «legittimamente esercitabile dal dipendente nei limiti della continenza e della veridicità dei fatti menzionati, assumendo rilievo l'esposizione veritiera e corretta di un fatto nell'esercizio del diritto di manifestazione del pensiero, sia dal punto di vista sostanziale che formale. In particolare, sotto il primo profilo, i fatti narrati devono appunto corrispondere alla verità, sia pure non assoluta ma soggettiva e, sotto il secondo, l'esposizione dei fatti deve avvenire in modo misurato, cioè deve essere contenuta negli spazi strettamente necessari all'esercizio del diritto di critica.»

Il diritto di critica incontra i medesimi limiti anche laddove la stessa sia espressa nell'ambito di un'azione sindacale ma, sempre secondo la Corte, in questo ambito «tali limiti debbono essere valutati con particolare rigore».

Nel caso di specie la Cassazione, pur osservando che il contenuto del documento non era stato riportato nella sentenza impugnata, ha ritenuto che lo stesso – per quanto era possibile comprendere con gli elementi a disposizione – potesse ritenersi rientrante nell'espressione del diritto di critica del dipendente.

A tal proposito la Suprema Corte ha, infatti, criticato la sentenza della Corte territoriale poiché non ha in alcun modo esaminato il contenuto del documento al fine di verificare se lo stesso fosse di natura denigratoria né ha tenuto conto del contesto sindacale nell'ambito del quale lo stesso era stato prodotto.

La Corte ha proseguito, poi, sottolineando che solo ove i limiti sopra indicati della continenza e della veridicità «siano superati con l'attribuzione all'impresa datoriale od a suoi dirigenti di qualità apertamente disonorevoli e di riferimenti denigratori non provati, il comportamento del lavoratore può essere legittimamente sanzionato in via disciplinare». Il carattere denigratorio del documento, però, non era stato accertato nel caso di specie e, pertanto, lo stesso doveva ritenersi espressione legittima del diritto di critica del lavoratore, con conseguente assorbimento di ogni ulteriore questione (inclusa la responsabilità nella diffusione del documento, non denigratorio e quindi legittimo, all'esterno dell'azienda).

Revisione auto: dal 20 maggio le nuove regole

Dal 20 maggio decorso, sono in vigore novità riguardo alla revisione auto, con l'obiettivo di favorire la regolarità dei controlli e assicurarsi che i mezzi in circolazione siano in buono stato, in modo da evitare, il più possibile, incidenti e vittime.

La prima novità di rilievo è l'introduzione del certificato di revisione, voluto dall'Unione Europea, rilasciato dai centri e dalle officine autorizzati a seguito del controllo tecnico del veicolo. Il documento è un attestato in forma cartacea, messo a disposizione dell'intestatario dell'auto contenente importanti dati: numero e la targa del telaio, luogo e data del controllo, lettura del contachilometri, categoria del veicolo, carenze individuate e il livello di gravità ed infine il risultato del controllo tecnico, il nome dell'organismo che lo ha effettuato e la data prevista per il successivo controllo. I controlli saranno dunque armonizzati a livello europeo.

Il nuovo documento è obbligatorio dopo l'entrata in vigore del dm 214/2017, introdotto a seguito del recepimento della Direttiva europea 2014/45, che prevede che «Ciascuno Stato membro provvede affinché i veicoli immatricolati nel suo territorio siano sottoposti a un controllo periodico» da parte di centri autorizzati».

Il documento sarà rilasciato dalle autorità competenti che hanno effettuato un controllo tecnico e conterrà una valutazione del veicolo. I dati saranno di seguito trasmessi al ministero Infrastrutture e Trasporti. Nel caso di reimmatricolazione di un veicolo già immatricolato in un altro Stato membro dell'Ue, il certificato di revisione rilasciato da tale Stato sarà riconosciuto anche nel nostro Paese solo se tiene conto della frequenza dei controlli in Italia. Il certificato di revisione rimane valido in caso di trasferimento di proprietà del veicolo relativamente al quale è stato rilasciato un valido attestato di controllo tecnico periodico. Nel documento sarà scritto il numero dei chilometri della storia del veicolo, questo con l'obiettivo di contrastare eventuali manomissioni. Nel corso della revisione verrà effettuato il controllo e la lettura del contachilometri, se di normale dotazione.

Saranno gli "ispettori ministeriali" o, nel caso di centri di controllo privati, "ispettori autorizzati che soddisfano i requisiti minimi di competenza e formazione" ad occuparsi delle operazioni di revisione. Sono regole più severe, a tal proposito, quelle fissate nella direttiva per il personale che dovrà "possedere un livello elevato di capacità e di competenze", acquisito tramite "una formazione iniziale e corsi periodici di aggiornamento o un esame appropriato". Ancora il ministero effettuerà verifiche sull'omologazione delle apparecchiature usate e sulla preparazione del personale e potrà revocare la licenza a chi non rispetterà gli standard. Infine ci sarà un organismo di supervisione a vigilare sui centri di controllo.

"Immutati gli intervalli per la revisione come stabiliti dall'articolo 80 del Codice della strada: il primo controllo andrà fatto dopo 4 anni dalla prima immatricolazione e, di seguito, ogni 24 mesi. Circa le sanzioni invece chi circola con una vettura non revisionata può andare incontro ad una multa che va da 168 a 674 euro. Cifre destinate a raddoppiare in caso di recidiva.



tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 35/2018 del 25 Agosto 2018

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

© 2007 Segreteria nazionale Siulp - Tutti i diritti riservati