



Problematiche connesse al caricamento online della domanda di partecipazione ai concorsi interni

Riportiamo il testo della lettera inviata al Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali

Direttore,

come lei ben sa, soprattutto a seguito del decreto legislativo 95 del 2017, è in atto una stagione concorsuale. I colleghi, secondo quanto previsto dai relativi bandi, potevano presentare la domanda di partecipazione per il concorso da Vice Ispettore e da Vice sovrintendente.

Le procedure d'iscrizione online ai predetti concorsi richiedevano come ultimo passaggio la stampa della domanda, la firma e la scannerizzazione della stessa, poi allegare il relativo file e, infine, caricare la domanda di partecipazione firmata dal candidato.

Purtroppo, nostro malgrado, sono giunte al SIULP diverse segnalazioni da parte di colleghi che non hanno eseguito il caricamento della domanda perché, fra le tante difficoltà riscontrate c'è quella di essere stati tratti in errore dalla schermata con la dicitura "file allegato correttamente" e dalla successiva visualizzazione della domanda del candidato. La sfibrante procedura richiedeva, invece, di tornare alla pagina precedente per eseguire l'effettivo caricamento della domanda.

In virtù di una situazione che, di fatto, priverebbe a molti di partecipare al concorso, si chiede di ritenere comunque valide le procedure d'iscrizione con la presentazione cartacea della domanda di partecipazione presso gli uffici di riferimento.

Si pone l'accento, a sostegno delle difficoltà de quo, che l'intero iter di partecipazione è stato particolarmente arduo anche in relazione delle scelte operate nell'ambito delle stesse procedure di concorso.

Infatti, si ricorda che, per accedere al sito era necessario autenticarsi con le collegate credenziali rilasciate dal sistema con l'ausilio della casella di posta corporate della Polizia di Stato, ma le credenziali necessarie al reset sono state poi inviate sulla posta personale, quest'ultima inaccessibile per varie problematiche.

In attesa di riscontro si porgono cordiali saluti.

Visite fiscali: per le forze di polizia cambia poco

Ci vengono chiesti chiarimenti in ordine ai recenti aggiornamenti della disciplina concernente le visite fiscali. Come abbiamo già avuto modo di spiegare le Forze dell'Ordine sono state escluse dalla riforma delle visite fiscali attuata dalla Ministra Madia; per poliziotti, carabinieri e militari quindi le fasce di reperibilità non cambiano (09:00-13:00 la mattina e 15:00-18:00 il pomeriggio) e le visite fiscali non saranno gestite dal Polo Unico dell'INPS come invece avviene per gli altri dipendenti pubblici e privati.

Per le Forze di Polizia il testo della riforma delle visite fiscali si applica solamente per la parte in cui si parla della reiterazione delle visite e delle fasce di reperibilità.

Anche per i lavoratori di Polizia, infatti, viene espressamente escluso il vincolo dell'unicità della visita medica che quindi può essere anche ripetuta nel periodo di prognosi indicato nel certificato.

Prima dell'entrata in vigore della riforma, anche per effetto di alcune pronunce giurisprudenziali, il medico poteva recarsi al domicilio indicato nel certificato medico per una sola volta. Oggi non è più così, perché nel decreto ministeriale si legge che le visite fiscali possono essere effettuate con cadenza sistematica e ripetitiva.

Aver ricevuto una volta il controllo del medico, quindi, non esonera dall'obbligo di rispettare la reperibilità negli orari delle visite fiscali.

Inoltre, così com'era prima dell'attuazione della riforma, le visite fiscali potranno essere effettuate anche nei giorni festivi o di riposo del dipendente, purché siano compresi nel periodo di prognosi medica.

Confermata anche la possibilità di disporre la visita fiscale fin dal primo giorno di malattia se in prossimità di giornate festive o del riposo settimanale. Con circolare ministeriale nr. 333.AI9807.F.7/7281-2011 del 14/9/2011 il Dipartimento della P.S. ha reso noti gli elementi di risposta forniti dalla Direzione Centrale per le Risorse Umane in ordine alla applicazione dell'articolo 16, commi 9 e 10 del decreto legge 6 luglio 2011 nr. 98 (convertito nella legge 15 luglio 2011, nr. 111) che ha introdotto modifiche all'art. 55 septies (commi da 5 a 5 ter) del decreto legislativo nr. 165/2001 in materia di assenze per malattia dei pubblici dipendenti, estendendo tali previsioni anche al personale in regime di diritto pubblico tra cui è compreso quello appartenente alla Polizia di Stato. Al riguardo, la circolare citata esplicita il contenuto del parere richiesto al Dipartimento della Funzione Pubblica relativamente alla corretta interpretazione da attribuire alla norma che prevede l'obbligatorietà del controllo della malattia. A margine delle precisazioni fornite, la Ministeriale richiama integralmente la circolare della Direzione Centrale per le Risorse Umane 333.AI9807.F.7/7281-2011, del 14 settembre 2011, la quale prevede che: "nel valutare la condotta del dipendente, il dirigente deve considerare elementi di carattere oggettivo, prescindendo, naturalmente, da considerazioni o sensazioni di carattere personalistico..."

L'art. 2 del decreto del 18/12/2009 nr. 206, prevede le cause di esclusione dall'obbligo di reperibilità.

La problematica è stata oggetto di apposito parere del Dipartimento della Funzione Pubblica reso in occasione di uno specifico quesito posto dal Ministero della Difesa.

Tale parere evidenzia che le fattispecie di esclusione dall'obbligo di reperibilità riguardano:

- o patologie molto gravi (quelle che richiedono la cura mediante terapie salvavita di cui al comma 1, lettera a);
- o malattie per le quali già in precedenza l'Amministrazione ha avuto diretta contezza (infortuni sul lavoro, di cui al comma 1, lettera b) o per le quali è stato già effettuato un accertamento legale (comma 1, lettera c, d, che prevedono le malattie per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio e gli stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità legalmente riconosciuta dalle strutture competenti).

Nei casi di malattia per causa di servizio riconosciuta occorre che l'Amministrazione sia in possesso della relativa documentazione formale. Al riguardo sarà opportuno che il dirigente dell'ufficio richieda e consulti gli atti matricolari.

Allo scopo di individuare più dettagliatamente le tipologie di infermità ricadenti nelle categorie per le quali è prevista l'esclusione dall'obbligo di reperibilità si può far riferimento alle "linee guida in attuazione del decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il ministro della salute, 11 gennaio 2016, previsto dall'art. 25 del d. lgs. 14 settembre 2015, n. 151", emanate dal Coordinamento generale medico legale dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

Allorquando la certificazione di malattia proviene dai sanitari della Polizia di Stato, considerato che l'art. 2 del decreto del 18/12/2009 nr. 206, prevede tra le cause di esclusione dall'obbligo di reperibilità le malattie per le quali già in precedenza l'Amministrazione ha avuto diretta contezza o per le quali è stata riconosciuta la causa di servizio e gli stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità legalmente riconosciuta. Pertanto, alla luce dell'accertamento del medico del datore di lavoro pubblico, non dovrebbero esserci dubbi sul fatto che l'Amministrazione abbia già avuto diretta contezza del fatto attraverso un accertamento legalmente effettuato.

Di conseguenza, ferma restando la possibilità per l'Amministrazione di esperire visita fiscale, il dipendente non è tenuto all'obbligo di reperibilità con la conseguenza che, allorquando, senza alcun preventivo avviso, non fosse trovato presso il proprio domicilio in occasione di un accesso domiciliare, non andrebbe incontro a responsabilità per il fatto e all'applicazione delle relative sanzioni.

Occorre, tuttavia, considerare che il dipendente ha comunque l'obbligo di comportarsi con lealtà nei confronti del datore di lavoro. Al riguardo, è di riferimento la Sentenza della Corte di Cassazione, Sez. Lavoro nr. 13955/2005 del 7 luglio 2015 che ha affermato la legittimità del licenziamento del lavoratore che ritardi colposamente la guarigione della malattia o aggravi il suo stato.

Rinnovo del contratto collettivo nazionale per le Forze di Polizia ad ordinamento civile per il triennio 2016-2018

Invito a proseguire con le concertazioni in ordine alla parte normativa

Con lettera del 14 febbraio indirizzata al Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione On. Marianna MADIA e, per conoscenza al Vice Direttore Generale preposto all'attività di coordinamento e pianificazione Forze di Polizia Pref. Alessandra GUIDI e all'Ufficio per le Relazioni Sindacali, abbiamo chiesto, come concordato nell'ultima seduta del 26 gennaio, la ripresa dei lavori volti alla completa definizione della parte normativa relativa al contratto triennale 2016-2018.

Il 15 seguente, in risposta, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha assicurato che nelle prossime settimane si provvederà alla convocazione delle parti per definire la sequenza negoziale nei termini convenuti

Esonero dal lavoro notturno per chi abbia a carico un familiare disabile

Un nostro collega chiede di conoscere se per la concessione dell'esenzione dal lavoro notturno necessiti la connotazione di gravità.

Il beneficio è previsto dall'articolo 53 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e del decreto legislativo 23 aprile 2003, n. 115.

Nello specifico, l'art. 53 letteralmente recita «non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni». Nessun riferimento è fatto allo stato di gravità o meno dell'assistito.

Il lavoratore o la lavoratrice che abbiano a proprio carico per prestargli assistenza in prima persona un soggetto disabile ai sensi della legge 104/92, pertanto, non sono obbligati a prestare lavoro notturno, compresi eventuali turni di reperibilità o di pronta disponibilità, equiparati al lavoro notturno.

Anche la contrattazione collettiva per il personale di Polizia a ordinamento civile, in particolare, l'articolo 18 del DPR 16 aprile 2009 nr. 51 contempla lo stesso beneficio per i dipendenti che abbiano «a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104».

L'art. 3. della legge 5 febbraio 1992 nr. 104, legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate nell'enucleare gli aventi diritto prevede:

1. E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.
2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.
3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.
4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

Dal tenore della normativa si evince che per l'esonero dal lavoro notturno non occorre il requisito della condizione di gravità in capo alla persona disabile assistita dal lavoratore, a differenza degli altri benefici previsti dalla normativa a tutela che sono concedibili solo nel caso di riconoscimento di «handicap con connotazione di gravità» di cui all'art.3, comma 3 della legge 104/92.

Le definizioni di lavoro e di lavoratore notturno sono rinvenibili nel D.Lgs 532/1999 (art.2), nel D.Lgs 66/2003 (art 1 comma 2) e nel D.L. 112/2008 convertito in Legge 133/2008.

Il lavoro notturno va inteso come quella attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive, comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino.

Il lavoratore notturno è colui che svolge durante il periodo notturno, in via non eccezionale, almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero o colui che svolge in via non eccezionale, almeno una «parte» del suo orario normale durante il periodo notturno. Questa «parte» dovrà essere definita dalla contrattazione collettiva. In mancanza di specifica disposizione del Contratto Collettivo, è considerato lavoratore notturno chiunque svolga, per almeno 80 giorni all'anno, lavoro notturno nell'ambito dei limiti temporali sopra specificati.

In definitiva, come precisa la Circolare Ministero Lavoro n. 13/2000, per poter essere considerato «lavoratore notturno», il prestatore di lavoro deve svolgere le proprie mansioni di notte in via normale; la prestazione, quindi, non deve avere carattere di eccezionalità.

Circa la locuzione «a carico» il Ministero del lavoro, con la Risoluzione n. 4 del 6 febbraio 2009 all'interpello della Confindustria, ha fornito alcune precisazioni.

Il Ministero si rifà alle indicazioni della Legge 104/1992 sostenendo che la definizione «a carico» vada ricollegata e resa omogenea a quanto disposto da quella norma a proposito della concessione dei permessi lavorativi.

Pertanto il disabile va considerato «a proprio carico» anche ai fini dell'esenzione dal lavoro notturno quando il lavoratore presta a questi effettiva assistenza.

Il Ministero riprende, a tal proposito, le indicazioni della Circolare INPS 23 maggio 2007 n. 90, adottando il principio che «tale assistenza non debba essere necessariamente quotidiana, purché assuma i caratteri della sistematicità e dell'adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità in situazione di gravità.»

La risoluzione ministeriale conclude che «solo il soggetto che risulti già godere dei benefici della L. n. 104/1992 – o possederne i requisiti per goderne – secondo gli attuali criteri normativi e giurisprudenziali richiamati potrà richiedere l'esonero dalla prestazione dal lavoro notturno».

Va ricordato che i requisiti di «continuità» ed «esclusività» dell'assistenza, un tempo essenziali per accedere al beneficio dei permessi 104 per prestare assistenza al familiare con grave disabilità e, successivamente

variati nei termini di “sistematicità” e di “adeguatezza” dell’assistenza, sono stati eliminati dalla Legge 183/2010.

Nel caso in cui il dipendente sia destinatario dell’esonero dal turno notturno per assistere il familiare disabile, l’invio fuori sede del medesimo limiterebbe il pieno godimento del beneficio e, pertanto, in tale situazione, l’Ufficio dovrà tenere nella debita considerazione le esigenze personali del dipendente (Ministeriale n. 557/RS/01.12.6458 del 26 giugno 2013).

Le procedure concorsuali gestite con strumenti telematici devono comunque prevedere percorsi alternativi

Con lettera inviata al Capo della Polizia lo scorso 24 novembre 2017 (pubblicata sul Flash nr. 49 del 2017) avevamo segnalato le difficoltà incontrate da numerosissimi colleghi nell’ottenere riscontro alle procedure di reset delle credenziali personali per l’accesso ai servizi corporate. Dal che discendeva l’impossibilità di accedere alla piattaforma informatica per l’inoltro delle domande concorsuali.

Nel rammentare come, in casi analoghi, la giurisprudenza avesse già chiarito che le procedure concorsuali gestite con strumenti telematici doveva comunque prevedere percorsi alternativi per la presentazione delle domande, realizzandosi diversamente una irragionevole violazione del diritto di partecipazione (TRGA Trentino Alto Adige nr. 52/2017; Tar Toscana nr. 1073/2016; Tar Lombardia - Milano, nr 10/2015), avevamo sollecitato l’Amministrazione ad ovviare alle stigmatizzate rigidità, consentendo la possibilità di inoltrare la domanda per le vie ordinarie a quanti non fossero riusciti, per il permanere di problematiche di natura tecnica, ad accedere al sistema.

A titolo di esempio avevamo anche segnalato uno specifico caso in cui un collega di Brindisi aveva invano chiesto il reset della password, e, non avendolo ottenuto, non aveva potuto partecipare al concorso per l’accesso al ruolo direttivo ad esaurimento.

Persistendo l’inerzia dell’Amministrazione, che non ha inteso né consentire la proposizione della domanda in forma cartacea, né riaprire in via di autotutela i termini per la proposizione della domanda - come avrebbe ragionevolmente dovuto - per rimediare alla menzionata disfunzione, quel collega è stato costretto ad azionare la tutela dei propri diritti in via giurisdizionale.

Orbene, come era facile prevedere, Il Tar Lazio, con ordinanza n. 330 del 24.1.2018, premesso come “la stessa Amministrazione riconosce che il ricorrente ha chiesto per iscritto al proprio ufficio di appartenenza la nuova password di accesso necessaria per la proposizione della domanda di partecipazione al concorso ... accoglie la suindicata domanda cautelare, e per l’effetto, ammette il ricorrente a partecipare, con riserva, alle fasi della procedura concorsuale per cui è causa”.

Ferma restando l’amarezza per l’incomprensibile diniego opposto al collega nel caso di specie, l’auspicio è che, anche in forza di questo precedente che va a consolidare un già stabile orientamento giurisprudenziale, l’Amministrazione sappia cogliere gli opportuni spunti per rimeditare le procedure concorsuali e, più in generale, la complessiva gestione informatica delle pratiche che riguardano il personale, allineando la propria azione ai principi del buon senso che, prima ancor di quelli di diritto, dovrebbero rappresentare un imprescindibile punto di riferimento di qualsiasi datore di lavoro del settore pubblico.

Carta famiglia 2018: cos’è, come funziona e come fare domanda

E’ stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la disciplina attuativa della Carta Famiglia che prevede agevolazioni e sconti per chi ha almeno 3 figli a carico. Essa è altra cosa rispetto al Reddito di inclusione e alla Social Card e può essere utilizzata per l’acquisto di beni e servizi dagli aventi diritto.

La Carta Famiglia, istituita dalla legge n. 208/2015 (legge stabilità 2016) ha una validità biennale ed è rilasciata dal comune di residenza, su richiesta degli interessati, sotto forma di tesserino cartaceo.

La carta consente l’accesso a sconti sull’acquisto di beni e servizi e a riduzioni tariffarie concesse dai soggetti, sia pubblici che privati, che aderiscono all’iniziativa.

Ne hanno diritto le famiglie costituite da cittadini italiani e stranieri regolarmente residenti sul territorio italiano, con almeno tre figli minori a carico, e con Isee non superiore a 30mila euro.

I titolari della carta possono ottenere le agevolazioni e gli sconti previsti esibendo il tesserino unitamente a un documento di riconoscimento in corso di validità.

In ogni caso, come disposto dal provvedimento, sul sito del ministero del lavoro è disponibile una specifica sezione informativa sulle modalità di emissione della carta, sulle agevolazioni cui dà diritto, nonché sui soggetti aderenti all’iniziativa e le modalità di rilascio del bollino «Amico della famiglia» e «Sostenitore della famiglia» ai soggetti che aderiscono all’iniziativa applicando sconti e riduzioni, rispettivamente, superiori al 5% e al 20%.

I benefici attivabili consistono in:

- o sconti applicati sull’acquisto di determinati beni e servizi;
- o applicazione di condizioni particolari per la fruizione di servizi;
- o riduzioni tariffarie.

Nello specifico i benefici saranno attivabili per i seguenti beni e servizi:

- o Prodotti alimentari
- o Bevande analcoliche
- o Prodotti per la pulizia della casa
- o Prodotti per l'igiene personale
- o Articoli di cartoleria e di cancelleria
- o Libri e sussidi didattici
- o Medicinali, prodotti farmaceutici e sanitari
- o Strumenti e apparecchiature sanitari
- o Abbigliamento e calzature
- o Fornitura di acqua, energia elettrica, gas e altri combustibili per il riscaldamento
- o Raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani
- o Servizi di trasporto
- o Servizi ricreativi e culturali, musei, spettacoli e manifestazioni sportive
- o Palestre e centri sportivi
- o Servizi turistici, alberghi e altri servizi di alloggio, impianti turistici e del tempo libero
- o Servizi di ristorazione
- o Servizi socioeducativi e di sostegno alla genitorialità
- o Istruzione e formazione professionale

I benefici possono essere attivati, mediante la stipula di protocolli d'intesa o convenzioni, dai seguenti soggetti:

- ministero del lavoro
- regioni e province autonome
- comuni

I soggetti che attiveranno i benefici ne daranno comunicazione sui rispettivi siti istituzionali e il ministero del lavoro agevolerà la diffusione delle informazioni sui benefici attivati a livello regionale e locale.

La richiesta della Carta Famiglia è presentata da uno dei genitori dei componenti minorenni appartenenti al nucleo familiare, che diventa titolare della stessa e responsabile del suo utilizzo.

Il requisito della residenza per il soggetto richiedente e per i beneficiari della Carta deve essere soddisfatto al momento della richiesta.

Nel caso di minori in affidamento familiare, la richiesta può essere presentata dagli affidatari per il periodo di permanenza dei minori in famiglia. Ai soli fini del rilascio della Carta, dispone il decreto, i minorenni in affidamento familiare vengono sempre conteggiati nel computo dei minorenni presenti nel nucleo familiare.

L'istanza per il rilascio della Carta Famiglia deve essere preceduta dalla presentazione della Dichiarazione Sostitutiva Unica ai fini Isee in corso di validità.

La carta viene rilasciata dal Comune dove il nucleo familiare ha la propria residenza anagrafica. In caso di componenti del nucleo con diversa residenza anagrafica, la residenza familiare è quella dichiarata a fini Isee.

Annotazioni matricolari

Tra gli incarichi di servizio eccedenti l'ordinaria attività, utili per l'aggiornamento degli atti matricolari, rientrano quelli conferiti dai Questori, a livello territoriale, per la docenza nelle scuole pubbliche nell'ambito dei "progetto legalità" del Ministero dell'Interno.

Per il personale direttivo e dirigente è necessario che l'incarico sia conferito con provvedimento del Ministro competente su designazione del Capo della Polizia.

E' questa, secondo la Direzione Centrale delle Risorse Umane del Dipartimento della P.S., l'interpretazione da conferire alla circolare 333-A/9806 D.I. del 18 novembre 2008 sulla quale erano sorti dubbi interpretativi.

La problematica è stata sollevata dalla nostra struttura provinciale di Lecco che ha sollecitato una ricognizione interpretativa della normativa rispetto alla decisione di quella questura di non ascrivere agli atti matricolari gli incarichi di docenza nelle scuole pubbliche nell'ambito dei "progetto legalità" del Ministero dell'Interno.



tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 8/2018 del 18 Febbraio 2018

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

© 2007 Segreteria nazionale Siulp - Tutti i diritti riservati