



SIULP flash
COLLEGAMENTO
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

lavoriamo anche il PRIMO MAGGIO



per garantire la Festa di tutti i Lavoratori

Buon 1° maggio a tutti

Tavolo tecnico su riordino modello sicurezza e carriere

Giovedì 23 Aprile, presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, si è tenuto il secondo incontro finalizzato ad un progetto di razionalizzazione e di potenziamento del modello di sicurezza, da inserire nel ddl sulla pubblica amministrazione, in un contesto di miglioramento del coordinamento teso ad evitare sovrapposizioni di competenze, con conseguente revisione dei ruoli, per la valorizzazione del personale appartenente ad ogni qualifica e grado in modo da coniugare sia efficienza che efficacia delle funzioni svolte con le legittime aspettative di progressione economica e di carriera.

Con la delegazione del Dipartimento, presieduta dal Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali, vice prefetto Tommaso Ricciardi, si è concordato un metodo di lavoro che partendo dal progetto di riordino, definito all'inizio del 2014, sintetizzi i principi da far confluire in un'ampia delega coerente con lo spirito del disegno di legge Madia

FLASH nr. 16 - 2015

- Tavolo tecnico su riordino modello sicurezza e carriere
- Indennità di disoccupazione alla fine del servizio militare
- Congedi obbligatorio e facoltativo del padre e forme di contributi economici alla madre
- Indennità Sommozzatori di cui all'art. 9 della legge n. 78 del 1983
- Regolamento concernente l'attuazione dell'art. 3 del decreto legislativo 81/2008 in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
- Diritto alla scelta della sede a favore del lavoratore che assiste soggetto diversamente abile
- Il risarcimento del danno da atto amministrativo illegittimo per difetto di motivazione



teso ad una moderna semplificazione.

In tal modo si dovrà rispondere all'esigenza di programmare un incremento dell'attuale forza effettiva tesa, tra l'altro, a ridurre l'elevata età media con la contestuale riduzione organica, nel contesto di un nuovo e razionale sistema organizzativo, attraverso una fase transitoria, dopo la ricognizione delle necessità connesse alle funzioni di polizia, per predisporre un piano che dovrà rispondere all'esigenza, che le scriventi organizzazioni sindacali hanno sottolineato con forza e determinazione, di coniugare funzionalità, professionalità e valorizzazione del merito e anzianità.

In questo senso abbiamo, altresì, sottolineato che va colto il progetto di riordino della carriera di ogni qualifica e grado, in una chiave di moderna valorizzazione delle funzioni di polizia giudiziaria e di tutela della sicurezza e dell'ordine pubblico.

Da troppi anni il personale di ogni qualifica e grado attende un progetto che gli dia una prospettiva di carriera che valorizzi il merito e la professionalità, che consenta anche di superare i disallineamenti che esistono sia nel comparto sicurezza e difesa sia nel raffronto con il pubblico impiego per garantire e riconoscere effettivamente, non solo come mera espressione di principio, la specificità delle funzioni svolte.

Sarà nostra cura informarvi dell'esito dei prossimi incontri che si terranno al riguardo, ed in ogni caso ribadiamo che questo percorso rappresenta un'opportunità da cogliere per assecondare le aspettative connesse al riordino delle carriere.

Indennità di disoccupazione alla fine del servizio militare

Un nostro lettore ci scrive chiedendo se dopo 4 anni e sei mesi di servizio nell'esercito non continuativi gli spetti l'indennità di disoccupazione da parte dell'Inps.

La circolare INPS numero 96 del 04/08/2014 al punto 3, ha chiarito ogni dubbio riguardante la sussistenza del diritto d'iscrizione del periodo alla "Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali". L'istituto chiarisce che il Ministero dell'Economia e delle Finanze, con successiva nota prot. 66489 del 2/8/2013, ha evidenziato che *"il personale in ferma di leva breve o prolungata ha un rapporto di servizio a tempo determinato e non un rapporto di impiego" secondo quanto indicato dall'art. 878, comma 2, del codice dell'ordinamento militare (d.lgs. n. 66/2010): "I militari in servizio temporaneo non sono forniti di rapporto di impiego e prestano servizio attivo in relazione alla durata della rispettiva ferma"*.

La mancanza di un rapporto di impiego non consente l'iscrizione alla "Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali" di cui all'art. 1, comma 245, della Legge 23 dicembre 1996 n. 662 e successivo D.M. attuativo del 28 luglio 1998, n. 463 e, pertanto, non deve essere versato il relativo contributo pari allo 0,35% della retribuzione contributiva e pensionabile. Il personale in esame non può, quindi, accedere alle prestazioni di carattere creditizio e sociale previste nell'ambito della predetta gestione creditizia.

Questo significa, che durante il servizio militare si è iscritti nella gestione speciale dipendenti pubblici ex INPDAP e che, pertanto, non essendo iscritti nell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti cd AGO che è di specifica competenza dell' INPS, non è riconosciuta nè l'indennità di disoccupazione (cd ASPI o cd MINI ASPI) nè il diritto al credito (prestito o piccolo prestito)

Congedi obbligatorio e facoltativo del padre e forme di contributi economici alla madre

Attuazione art. 4, comma 24, lett. a e b della legge n. 92/2012 (riforma del lavoro ministro Fornero) congedi obbligatorio e facoltativo del padre, oltre a "forme di contributi economici alla madre, in via sperimentale per gli anni dal 2013 al 2015".

Con la nota 557/RS/557/RS/01/13711 del 21 aprile 2015 l'Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento della P.S. ha fornito riscontro alla richiesta della segreteria Nazionale del SIULP di cui alla nota n. 3.1.8/126/ic/2015, del 3 febbraio scorso, il cui testo è stato pubblicato sul nr. 5/2005 del 14 febbraio 2015 di questo notiziario. Si riporta di seguito il contenuto della risposta del Dipartimento:

"Al riguardo, la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha rappresentato che gli istituti cui fa riferimento codesta o.s. sono contenuti nell'art. 4, comma 24, della legge 28 giugno 2012, n. 92, rispettivamente distinti alla lettera a), che prevede un giorno di congedo obbligatorio e due di congedo facoltativo per il padre lavoratore entro cinque mesi successivi alla nascita del figlio, ed alla lettera b), che prevede la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli undici mesi successivi, in alternativa al congedo parentale, voucher per l'acquisto di servizi di baby sitting, oppure un contributo per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di sei mesi.

L'iter normativa per l'applicazione dei benefici sopra descritti richiedeva un decreto su iniziativa del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione che ne disciplinasse le modalità di fruizione anche per i dipendenti pubblici (così come previsto dall'art. 1, commi 7 e 8 della medesima legge n. 92/2012).

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 287 dell'11/12/2014 è stato pubblicato il Decreto Interministeriale 28 ottobre 2014 recante "Criteri di accesso e modalità di utilizzo delle misure di cui all'articolo 4, comma 24, lettera b) della legge 28 giugno 2012, n. 92 ..." che ha previsto l'estensione del contributo per l'acquisto di servizi di baby sitting anche alle lavoratrici madri dipendenti di pubbliche amministrazioni.

Alla luce di quanto sopra, si ritiene che la norma in esame sia applicabile anche al personale femminile della Polizia di Stato che si trovi nelle condizioni ivi previste.

Per quanto concerne, invece, il beneficio di cui alla lettera a) dell'art. 4, comma 24, della legge 92/2012 inerente al congedo obbligatorio e facoltativo per il lavoratore padre, è stato rappresentato che ad oggi non sono intervenute novità legislative in materia".

Pianeta formazione: offerte riservate agli iscritti SIULP



Sul nostro sito trovate le ultime offerte di Pianeta Formazione.

Un'offerta riguarda il recupero di anni scolastici finalizzato all'ottenimento di un diploma.

La seconda si riferisce, invece, ad un percorso formativo in "La storia e l'antropologia due fenomeni collegati".

Il percorso ha come obiettivo l'acquisizione di una cultura innovativa dell'analisi dei territori e di specifiche competenze nell'elaborazione delle informazioni. Tutto ciò sviluppando e potenziando al massimo le capacità analitiche di pensiero e di scrittura necessarie a produrre rapporti d'analisi destinati a decisori finali.

Indennità Sommozzatori di cui all'art. 9 della legge n. 78 del 1983

Assoggettamento ad imposizione fiscale e previdenziale

Riportiamo il testo della circolare del Servizio T.E.P. nr. 333-G.03.01.Aeron.Imb del 22 aprile 2015

"Con la Circolare n. 333g/3.01/IMB.AERON. del 1° febbraio 2000 sono state – a suo tempo - diramate istruzioni per l'applicazione di alcuni aspetti della disciplina contrattuale di cui al D.P.R. 16 marzo 1999 n. 254, con particolare riferimento alla corresponsione delle indennità operative spettanti al personale aeronavigante della Polizia di Stato.

Nella predetta Circolare si è fatto espresso riferimento alla tassazione fiscale a cui è assoggettato l'emolumento a titolo di indennità di sommozzatore prescrivendo, in dettaglio, che si tratta di emolumento soggetto a tassazione nella misura del 100 per 100 del suo ammontare.

Nel quadro delle verifiche e degli aggiornamenti sull'applicazione della normativa fiscale e contributiva si è considerata la possibilità di assoggettare a tassazione l'indennità di sommozzatore nella misura del 50 per cento del suo ammontare.

In proposito, rilevato che in ambito di Comparto delle Forze di Polizia viene attualmente applicata la predetta tassazione ridotta, si è proceduto altresì ad accertare che le situazioni di impiego operativo degli operatori subacquei della Polizia di Stato risultino analoghe a quelle delle altre Forze di Polizia, pervenendo alla determinazione di applicare all'emolumento in discorso, la tassazione del 50 per cento di cui all'art. 51 del D.p.r. n. 917 del 1986.

Pertanto, si procederà a modificare le configurazioni del trattamento fiscale e previdenziale del compenso in discorso sulla piattaforma informatica Noipa per aggiornare la misura della tassazione al 50 per cento con effetti dall'anno d'imposta 2015.

Siulp Padova

Il Direttivo Provinciale di Padova ha eletto come nuovo Segretario provinciale Andrea Cerro.

Al neo eletto formuliamo gli auguri di un buono e proficuo lavoro ed un ringraziamento al Segretario dimissionario Luigi Rizzi per il lavoro svolto.



Il SIULP ha stipulato un accordo commerciale con la Società Cardelicchio Assicurazioni S.a.s., Agente Procuratore della Società Carige Assicurazioni S.p.A., che prevede uno sconto del **35% sulla Responsabilità Civile Auto** riservato agli iscritti SIULP in servizio e in congedo ed i rispettivi familiari risultanti dallo stato di famiglia in corso di validità.

I preventivi possono essere richiesti all'Agenzia Cardelicchio Assicurazioni attraverso il sito web www.cardelicchioassicurazioni.com dove sono riportati i fascicoli informativi e le condizioni di polizza.

Si ribadisce che la polizza è riservata agli iscritti quindi, nel caso in cui tale stato viene a cessare, le condizioni saranno aggiornate alla prima scadenza annuale successiva, ai premi ed alle condizioni vigenti in quel momento.

L'accordo prevede, inoltre, lo sconto del 30% anche sulle seguenti polizze Rami Elementari:

- Carige 3 per Te - Pol. Infortuni Professionali ed Extra
- Carige in Casa Plus - Polizza della Casa
- Semplicemente in Famiglia - R.C. Capofamiglia + Tutela legale

Regolamento concernente l'attuazione dell'art. 3 del decreto legislativo 81/2008 in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro



Nella mattinata del 28 aprile u.s., si è tenuta un'ulteriore riunione del Tavolo tecnico di lavoro sullo schema di regolamento ai sensi dell'art. 3, co. 2 del d.lgs. n. 81/2008.

Nel corso dell'incontro è stata completata la disamina della bozza di regolamento con riferimento alle osservazioni formulate dalle organizzazioni sindacali e precedentemente trasmesse all'Amministrazione.

Al di là della formale rappresentazione della volontà di operare alcune modifiche è apparsa chiara e manifesta la volontà dell'Amministrazione di confermare una impostazione sostanzialmente insoddisfacente.

Invero, nonostante lo spirito costruttivo e la qualità dei contributi e spunti di riflessione fornite dalle OO.SS. la possibilità di pervenire a significativi miglioramenti del testo proposto, appare frustrata dal nodo problematico rappresentato dall'art. 2 dello schema di decreto, con cui si disciplina l'individuazione del datore di lavoro.

Al riguardo, già nella precedente riunione tutte le OO.SS. presenti avevano sottolineato la necessità di definire ed individuare la figura del datore di lavoro in stretta adesione al disposto dell'art. 2, co. 1, lett b) del d.lgs. n. 81/2008, in modo da garantire ai lavoratori effettiva tutela, attraverso il riferimento ad un contesto che prevedesse una precisa imputazione delle responsabilità ed il concreto potere di intervenire a tutela e salvaguardia della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro. Su questo aspetto strategico, tuttavia, non si è registrato alcuna sostanziale apertura da parte dell'Amministrazione.

Ciononostante, le OO.SS. hanno rappresentato tutte le ulteriori criticità presenti nel documento all'esame con riferimento alle previsioni relative al servizio di prevenzione e protezione, all'attività ed agli organismi di vigilanza, significando che l'esigenza, manifestata dall'Amministrazione, di addivenire alla rapida approvazione dell'atteso regolamento attuativo deve coniugarsi con quella di predisporre un testo adeguato e conforme alle previsioni normative contenute nel d.lgs. n. 81/2008 ed ai principi che lo hanno ispirato.

In questo senso è pregiudiziale anche l'individuazione dei luoghi di lavoro, in funzione della nostra specificità e della molteplicità di strumenti e mezzi utilizzati. Diversamente, si profilerebbe il rischio di un contenzioso, a livello territoriale, con conseguenze imprevedibili.

Detta prospettiva può essere scongiurata solo attraverso un regolamento che valorizzi le responsabilità stabilite dalla legge, evitando formulazioni che lungi dal contribuire alla chiara individuazione delle funzioni previste per legge comporta la ingiustificata esposizione di soggetti privi di quelle prerogative che la legge individua a garanzia dell'interesse protetto che è quello della tutela della sicurezza del lavoratore.

Pertanto, attese le resistenze rilevate in sede di confronto tecnico, si attende il richiesto incontro a livello politico per verificare gli spazi realmente esistenti per una rimodulazione del testo del provvedimento.

L'eventuale persistenza di un atteggiamento intransigente da parte dell'Amministrazione costringerebbe le scriventi OO.SS. ad intraprendere ogni utile iniziativa di protesta e autotutela, costituendo espressione della chiara volontà di non voler predisporre un sistema concretamente finalizzato alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Diritto alla scelta della sede a favore del lavoratore che assiste soggetto diversamente abile

Ci vengono spesso richiesti chiarimenti sull'art. 33 della legge 104/1992 il quale, nella sua attuale formulazione, prevede al comma 5 che il dipendente parente o affine entro il terzo grado di un portatore di handicap, ancorché non convivente ha il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferito senza il suo consenso a altra sede.

Va ricordato che l'Articolo 24 della Legge 4 novembre 2010, nr. 183 ha abrogato l'articolo 20, comma 1, della Legge 8 marzo 2000, nr. 53, nella parte in cui prevedeva l'obbligo della continuità esclusività dell'assistenza che, quindi, non sono più richieste.

Per quel che concerne gli ambiti della possibilità di scegliere, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere, è pacifico nella giurisprudenza, sia ordinaria che amministrativa chiamata all'interpretazione della ratio legis, che tale facoltà "non costituisce un diritto incondizionato del dipendente, ma piuttosto una valutazione discrezionale dell'amministrazione", un "semplice interesse legittimo" (Cons. St. n. 1828/2012), per cui la P.A. può legittimamente respingere l'istanza di trasferimento presentata, giacché le condizioni personali e familiari del dipendente "recedono di fronte all'interesse pubblico, alla tutela del buon funzionamento degli uffici e del prestigio dell'amministrazione" (Cons. Stato 4200/2014; n. 1073/2014; n. 1677/2014).

Del resto è lo stesso legislatore a prevedere un limite a tale posizione giuridica di vantaggio, dato l'inserimento nella disposizione dell'inciso "ove possibile" (Cass. n. 28320/2013), il che significa che l'amministrazione deve considerare i bisogni, personali e familiari, dei propri dipendenti, ma "non può subordinare ad essi la realizzazione dei propri compiti istituzionali, ai quali nel bilanciamento degli interessi, deve riconoscersi priorità" (Cons. St. n. 5725/2011).

La richiesta di trasferimento del dipendente al fine di provvedere al familiare portatore di handicap, inoltre, deve essere valutata sulla base della disponibilità nella dotazione di organico della P.A. di destinazione (Cons. St. n. 4085/2014), alla luce del carattere "effettivo" e non solo "morale" dell'assistenza prestata e del contesto familiare (Cons. St. n. 3303/2014).

Quanto al divieto, previsto dal comma 5 dell'art. 33 della l. n. 104/92, per il datore di lavoro di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente, lo stesso, per la recente giurisprudenza, va interpretato "in termini costituzionalmente orientati, alla luce dell'art.3, comma 2 Cost., dell'art. 26 della Carta di Nizza e della Convenzione delle Nazioni Unite del 13.12.2006 sui diritti dei disabili (ratificata con legge n. 18/2009) in funzione della tutela della persona disabile" (Cass. n. 9201/2012).

Pertanto, il trasferimento deve intendersi vietato anche laddove la disabilità del familiare che il lavoratore assiste, "non si configuri come grave, a meno che il datore di lavoro, a fronte della natura e del grado di infermità psico-fisica del familiare, provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive ed urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte" (Cass. n. 9201/2012).

Il risarcimento del danno da atto amministrativo illegittimo per difetto di motivazione



Un collega che ha chiesto ed ottenuto l'annullamento di un provvedimento che lo riguardava per difetto di motivazione, ci chiede chiarimenti sugli effetti di tale pronuncia e sulla possibilità di chiedere il risarcimento del danno in separata sede.

Interessante, al riguardo è la recentissima sentenza del Consiglio di Stato Sezione 6, n. 1106 del 05.03.2015, che verte proprio in tema di risarcimento del danno da atto amministrativo ritenuto illegittimo perchè mancante di motivazione.

Il principio di massima fissato dal C.d.S. è il seguente: in materia di risarcibilità del danno da atto illegittimo per difetto di motivazione *"deve escludersi che l'annullamento di un atto illegittimo per difetto di motivazione possa di per se comportare il diritto al risarcimento dei danni subiti, in quanto tale vizio non esclude (ma, anzi, consente) il riesercizio del potere, con la conseguenza che la domanda di risarcimento non può essere valutata che all'esito del nuovo eventuale esercizio del potere"* (Cons. Stato III, 20 febbraio 2013, n. 1137)."

E' stato precisato che "la domanda di risarcimento del danno causato da un illegittimo provvedimento, annullato in sede giurisdizionale per difetto di motivazione, non può essere accolta ove persistano in capo all'Amministrazione significativi spazi di discrezionalità in sede di riesercizio del potere (così, ad es., Cons. Stato, Sez. VI, 30 giugno 2011 n. 3887 e 8 febbraio 2011 n. 854, nonché Sez. IV, 15 gennaio 2009 n. 148 e 30 giugno 2006 n. 4234)".

In tale particolare contesto, l'interessato ha titolo al risarcimento ove, sussistendo gli altri requisiti dell'illecito, riesca a dimostrare che la propria aspirazione al provvedimento era destinata, secondo un criterio di normalità, ad un esito favorevole (Cons. Stato, V, 22 gennaio 2015, n. 252).

Questo indirizzo vale, ovviamente, per il caso in cui, riscontrato il vizio nel difetto di motivazione, residuino spazi per la facoltà dell'amministrazione di motivato riesercizio del proprio potere.

In definitiva, rispetto a questo orientamento del Consiglio di Stato, per rivendicare correttamente un risarcimento del danno occorre consentire all'amministrazione il riesame dell'atto e proporre la domanda di risarcimento del danno se, a seguito del riesame, risulti ancora mancante la motivazione pur dopo il riesercizio del potere amministrativo.

I rischi dei reati informatici, gli strumenti di tutela e il ruolo della Polizia delle Comunicazioni

Convegno promosso dalla Segreteria Nazionale del Siulp

**Aula magna della Link Campus University
Roma - Via Nomentana, 335**

7 maggio 2015



SIULP & LINK CAMPUS UNIVERSITY CONVENZIONE: UNIVERSITA' E LAVORO

L'Università degli Studi Link Campus University propone un'ampia offerta di percorsi formativi, accademici e professionali, con specifico riferimento al settore del Comparto Sicurezza e Difesa. Gli iscritti SIULP possono conseguire il titolo di Laurea in Scienze della Politica e dei Rapporti Internazionali (L-16/L-36) e/o il titolo di Laurea Magistrale in Studi Strategici e Scienze Diplomatiche (LM-52/LM-62), in modalità executive.



LAUREA IN SCIENZE DELLA POLITICA E DEI RAPPORTI INTERNAZIONALI MODALITA' EXECUTIVE

Iscrizione al Corso di Laurea
1.500 euro + 500 euro di tassa di iscrizione

Corso di Perfezionamento semestrale
per accedere direttamente al II anno del Corso di Laurea
600 euro

LAUREA MAGISTRALE IN STUDI STRATEGICI E SCIENZE DIPLOMATICHE MODALITA' EXECUTIVE

Iscrizione al Corso di Laurea Magistrale
1.500 euro + 500 euro di tassa di iscrizione

Corso di Perfezionamento semestrale
per il riconoscimento di un semestre per il Corso di Laurea Magistrale
600 euro

Per informazione contattare Link Campus University
Dott.ssa Anna Laura Esposito: 0640400224 – a.esposito@unilink.it

www.unilink.it

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

CESSIONE DEL QUINTO

La cessione del quinto consente al dipendente di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 del proprio stipendio.

PRESTITI PENSIONATI

La cessione del quinto consente al pensionato di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 della propria pensione.

PRESTITO CON DELEGA

Il prestito con delega consente al dipendente di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 del proprio stipendio ed è cumulabile con la cessione del quinto.

PRESTITI PERSONALI

Il prestito personale è una forma di finanziamento che può essere restituito con addebito sul conto corrente personale.

EUROCCS CARD

Euroccs Card è una carta prepagata ricaricabile Mastercard, è legata da un conto corrente bancario, anzi può sostituire il conto perché è dotata di un IBAN, è nominativa e personale ed è valida per 4 anni dalla data di emissione.

Chiamaci senza problemi ti forniremo una consulenza, ti illustreremo i nostri prodotti e le loro caratteristiche. Su tua richiesta ti forniremo un preventivo immediato, nel caso sia di tuo gradimento inizieremo l'iter della pratica e ti seguiremo passo passo fino alla liquidazione.

Numero Verde
800 754445



www.euroccs.it



L'unica società FINANZIARIA IN CONVENZIONE CON **SIULP**

Abbiamo stipulato con il SIULP una convenzione al fine di offrire agli iscritti prodotti finanziari a condizioni estremamente competitive rispetto agli altri operatori presenti sul mercato.

Presti-amo

Finanziamenti per passione



DIREZIONE GENERALE ROMA Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146 • Tel. 06 55381111

I NOSTRI AGENTI A: Roma, Milano, Firenze, Palermo, Taranto, Lecce, Sassari, Napoli, Pomezia (Rm), Messina, Marsala (Tp), Chieti, Trieste, Treviso, Como, Cagliari, Ragusa, Caltagirone (CT).

Euroccs S.p.A. iscritto all'Elenco Generale degli Intermediari operanti nel settore finanziario, previsto dall'articolo 106 e seguenti del T.U.B al n.37323. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali, per la Polizza Assicurativa o per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" disponibile in fase precontrattuale presso le filiali e agenzie di Euroccs SpA. A richiesta verrà consegnata una "copia idonea per la stipula" del contratto per la valutazione del contenuto. Per la distribuzione di prodotti di finanziamento, Euroccs SpA si avvale anche di agenti in attività finanziaria dislocati sul territorio Nazionale. Per ulteriori informazioni fare riferimento al sito internet www.euroccs.it. Euroccs SpA, nel collocamento di alcuni prodotti (Cessioni del quinto, Prestito con delega di pagamento e Prestiti personali), presso la clientela, opera in qualità di intermediario di altre banche e/o intermediari finanziari (FamilyCreditNetwork SpA, Futuro SpA, Unifin SpA, Fides Spa), questi sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.



EUROCCS[®]
FINANZIAMENTI