



SIULP flash

COLLEGAMENTO

www.siulp.it - nazionale@siulp.it



FLASH nr. 5 - 2012

- Previdenza: incontro al Dipartimento
- Bozza nuovo regolamento Reparti Mobili – poca valorizzazione e troppa confusione quasi tutto da rifare
- Controllo sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti – regime di reperibilità assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.
- Riposi giornalieri del padre (art. 40 del D.lgs 151/2001 – T.U. maternità/paternità)
- VII Reparto Mobile Bologna - Destinazione alloggio uso foresteria per familiari di dipendenti della Polizia di Stato

Incontro al Dipartimento sulla previdenza

Riportiamo il comunicato congiunto

Nel pomeriggio odierno presso il Dipartimento della P.S. si è svolto il preannunciato incontro tra l'Amministrazione e le OO.SS. della Polizia di Stato, per un primo confronto preliminare in previsione della predisposizione da parte del Governo del regolamento riguardante le misure di armonizzazione per l'accesso al trattamento previdenziale per gli appartenenti al Comparto Sicurezza e Difesa, come previsto dall'art 24 comma 18 del decreto legge nr.201/2011 emanato dal Governo Monti il 6 dicembre 2011.

La riunione, presieduta dal V. Capo della Polizia di Stato Prefetto Paola Basilone con la presenza del Direttore Ufficio per le Relazioni Sindacali, il Direttore dell'Ufficio Legislativo, dell'Ufficio Ordinamento e dell'Ufficio Trattamento Previdenziale del Dipartimento della P.S. ha consentito di iniziare una prima riflessione sul complesso e delicato argomento anche alla luce di un preventivo incontro già svoltosi nei giorni scorsi tra tutte le Amministrazioni del Comparto ed un prossimo incontro che le medesime dovranno avere con la compagine governativa.

Nel corso dell'incontro che per modalità di svolgimento e contenuti esposti dalla delegazione dell'Amministrazione è da considerarsi meramente interlocutorio e



finalizzato ad una preventiva conoscenza delle posizioni sindacali, le delegazioni di SIULP, SAP, UGL POLIZIA e CONSAP, hanno ribadito con forza la propria posizione unitaria su alcuni aspetti della questione che sono da considerare prioritari e pregiudiziali alla discussione nel merito del provvedimento che dovrà essere emanato:

1. contrarietà assoluta per il personale della Polizia di Stato a qualsiasi ipotesi, peraltro non prevista espressamente dal suddetto provvedimento legislativo, di qualsiasi penalizzazione concernente il trattamento previdenziale con conseguente mantenimento degli istituti attualmente vigenti per una concreta valorizzazione della specificità lavorativa;
2. le misure di armonizzazione per l'accesso al trattamento previdenziale debbono essere affrontate e discusse in contemporanea con l'emanazione di una legge delega che consenta l'avvio di una discussione sul riordino delle carriere riguardante tutti i ruoli ordinari e tecnici, e la riforma e definizione dei nuovi assetti organizzativi del Dipartimento della P.S. , in quanto le due problematiche sono intrinsecamente legate tra di loro e qualunque intervento in materia previdenziale ha diretti ed immediati riflessi sugli assetti di carriera, funzionali ed organizzativi della Polizia di Stato e più in generale dell'intero Comparto.
3. individuazione di tempi certi e definiti sull'apertura della discussione sulla previdenza complementare anche alla luce di recenti provvedimenti giurisprudenziali.

Il Prefetto Basilone ha affermato che l'Amministrazione condivide pienamente le posizioni espresse dal cartello sindacale e che le sosterrà nel corso dell'incontro con le altre Amministrazioni e con il Governo. Concludeva la riunione, rinviando la prosecuzione della discussione sul merito ad un futuro prossimo, dopo che saranno più chiari e concreti anche i possibili interventi di armonizzazione che l'Esecutivo intende apportare con il regolamento che, si rappresenta, dovrà essere emanato entro la fine di giugno.

15 febbraio 2012



Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.

Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

sul nostro sito www.siulp.it

Bozza nuovo regolamento dei Reparti Mobili

Poca valorizzazione e troppa confusione quasi tutto da rifare
Comunicato congiunto



In data odierna, a seguito di richiesta di esame congiunto avanzata dalle OO.SS., presso il Dipartimento si è tenuto il programmato incontro sulla bozza di nuova riorganizzazione dei Reparti Mobili.

All'incontro, oltre a tutte le OO.SS. della Polizia di Stato, erano presenti il Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali, funzionari del servizio Ordine Pubblico, degli Affari Generali e dei Reparti Speciali.

Ad inizio lavori, viste le evidenti contraddizioni espresse dalla bozza in questione, le OO.SS. **SIULP**, SAP, UGL POLIZIA e CONSAP, hanno chiesto all'Amministrazione quali fossero i reali obiettivi e la filosofia ispiratrice della pseudo "riorganizzazione". L'Amministrazione, nel rispondere che negli anni era cambiato il modo di gestire l'O.P. nel Paese, e che nel corso del tempo erano intervenute diverse circolari e direttive, anche da parte del Capo della Polizia, che rendevano necessaria una nuova rimodulazione organizzativa dei Reparti, affermava che l'ispirazione del progetto è dettata proprio da una più coerente "valorizzazione" di questi Uffici e del personale ivi impiegato.

SIULP, SAP, UGL POLIZIA e CONSAP, pur condividendo la reale necessità di meglio regolamentare tali delicati Uffici e servizi di polizia, hanno tuttavia preliminarmente espresso un giudizio politico, definendo la bozza presentata di retroguardia e di segno opposto rispetto alle reali esigenze operative dei reparti, oltre che tecnicamente, irricevibile. La stessa, infatti, da questo punto di vista, si presenta come se fosse stata redatta da chi non ha mai vissuto l'organizzazione dei Reparti Mobili.

Intanto, si è specificato che proprio al fine di evitare successive interpretazione restrittive da parte dell'Economia (come, purtroppo, sta già accadendo sovente per altri Reparti), nel nuovo Regolamento dovrà essere specificato che i Reparti Mobili insistono nel comune dove sono allocati e non "su tutto il territorio nazionale" come si vorrebbe. Tale dizione, infatti, potrebbe portare serie difficoltà tecniche nei pagamenti dell'O.P. fuori sede e/o nel riconoscimento delle dovute indennità in caso di spostamento di sede dei Reparti. Per una maggiore valorizzazione, poi, si è chiesto di riacquistare importanza nel settore del "pubblico soccorso", con dotazioni strumentali adeguate e di specificare che la concorrenza ad altri servizi d'istituto svolti in genere dalla Polizia, debba tenere conto della specificità degli operatori impiegati nei Reparti Mobili, al fine di evitare che questi specialisti dell'ordine pubblico siano distolti, ad esempio, per la consegna dei calendari della Polizia di Stato, per presidiare il Presepe del Vaticano, ovvero per essere impiegati come autisti/accompagnatori per ogni più disparata occorrenza del territorio.

Più in concreto, **SIULP**, SAP, UGL POLIZIA e CONSAP, hanno stigmatizzando fortemente il fatto che, nel documento in discussione, l'Amministrazione vorrebbe codificare l'assegnazione della figura del capo squadra indistintamente ad un appartenente al ruolo degli ispettori o dei sovrintendenti e, all'occorrenza, anche ad un assistente capo. Un po' come dire che dirigente del Reparto Mobile di Roma può essere un appartenente al ruolo direttivo o dirigenziale e, all'occorrenza, anche un appartenente al ruolo ispettori.

Orbene, senza sminuire le capacità, l'esperienza e la professionalità di alcun dipendente, ad invarianza economica, al fine di evitare un appiattimento delle funzioni, riteniamo giusto assegnare competenze specifiche per ogni ruolo e non funzioni esercitabili indistintamente da un assistente capo o da un sostituto commissario. Anche perché, e qui è il paradosso, oggi, vista la carenza di personale dei ruoli intermedi, sono proprio gli assistenti capo a svolgere prevalentemente la funzione di capo squadra, pur essendo stato loro impedito di poter frequentare i corsi per capi squadra, riservati a sovrintendenti e ispettori...molte responsabilità quindi, ma pochi onori!!!

Così come, altra nota dolente, è il fatto, per noi assolutamente essenziale per la stessa sicurezza degli operatori, che la squadra non possa e non debba poter essere frazionata in più piccoli gruppi.

Inoltre, si è chiesto che gli Uffici Servizi, che nella bozza dovrebbero essere costituiti da tre unità per nucleo, possano essere centralizzati in quanto, solo in questo modo, si potrebbe assicurare una copertura h24 tale da far fronte, in qualsiasi momento ad emergenze di ordine, sicurezza pubblica e soccorso pubblico.

SIULP, SAP, UGL POLIZIA e CONSAP, hanno chiesto, inoltre, quale fosse la filosofia delle c.d. "Riserve", poiché nulla emergeva dalla bozza, e di non declassare la direzione del Reparto di Cagliari, a ruolo direttivo, così come, al contrario, hanno espresso la convinzione di elevare la direzione del Reparto di Roma a ruolo dirigenziale con qualifica di dirigente superiore.

Per i reparti di Senigallia e Taranto, si è chiesto di aumentare, al ruolo dirigenziale, l'attribuzione di figure di comando.

Circa le diverse dotazioni, più che di sterili numeri (sicuramente da rivedere in rialzo invece che al ribasso) si è chiesto di incidere sulle articolazioni che prevedono i compiti, sull'aggiornamento, sulla catena di comando e le modalità d'intervento in situazioni di ordine pubblico.

Nei trasferimenti dei Reparti presso altre sedi, poi, per la dignità professionale di quegli operatori, è ora di stabilire in modo chiaro il limite massimo d'impiego, onde assicurare al personale il necessario stacco per il recupero psico-fisico.

Sul versante dell'aggiornamento professionale del mantenimento delle performance fisiche, le OO.SS. qui presenti hanno chiesto la previsione di un mantenimento atletico del personale mediante ore settimanali da dedicare alle attività sportive, oltre al mantenimento della preparazione e dell'aggiornamento per i nuclei NBCR che, di fatto, benché costituiti, da anni non sono aggiornati né addestrati vanificando, così, tutto quanto fin qui fatto.

Inoltre, le scriventi OO.SS., per una maggiore chiarezza, hanno chiesto che gli organici dei reparti, possano essere quelli reali senza, quindi, far risultare negli stessi, sia il personale addetto alle Fiamme Oro, sia quello impegnato in missioni all'estero.

Per quanto concerne le previsioni organiche del personale addetto al ruolo tecnico-scientifico ed agli impiegati civili, si è chiesto di conoscerne subito la dotazione, senza rinviare la definizione di questi organici ad un futuro, quanto incerto, provvedimento.

Inaccettabile, infine, è stata la previsione organica per il personale assegnato ai servizi di vigilanza e amministrazione che, dalla bozza, vengono drasticamente e cervelloticamente ridotti a numeri assolutamente insufficienti per assolvere ai compiti d'istituto.

Infatti, il solo reparto Mobile di Roma, che ha una superficie da vigilare e controllare, oltre al CIE e ad altri settori presenti nel plesso (Squadra di rugby con annessi ospiti) che ospita i colleghi, di 200.000 mq, ha visto diminuire il personale che dovrebbe assolvere a tali compiti, a meno della metà.

In definitiva, **SIULP**, SAP, UGL POLIZIA e CONSAP, hanno ritenuto questo schema di riorganizzazione dei Reparti, involutivo rispetto a quello attuale e, quindi, rigettato al mittente, in attesa che le osservazioni formulate siano recepite dall'Amministrazione, pena la netta contrarietà dei sindacati a qualsiasi schema di riorganizzazione (o disorganizzazione) diverso da quello proposto

Controllo sulle assenze dal servizio per malattia dei pubblici dipendenti – regime di reperibilità assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.

Con circolare ministeriale n. 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'art. 16, commi 9 e 10. del decreto legge 6 luglio 2011 n. 98 (convertito nella legge 15 luglio 2011, n. 111) che ha introdotto modifiche all'art. 55 septies (commi da 5 a 5 ter) del decreto legislativo n. 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 citata Direzione Centrale ha esplicitato 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.

Il citato parere precisa che:

"Per quanto riguarda l'obbligatorietà della richiesta della visita fiscale, il nuovo comma 5 dell'art. 55 septies, applicabile anche al personale della Polizia civile, prevede che le pubbliche amministrazioni dispongono per il controllo sulle assenze per malattia dei dipendenti valutando la condotta complessiva del dipendente e gli oneri connessi all'effettuazione della visita, tenendo conto dell'esigenza di contrastare e prevenire l'assenteismo. Il controllo è in ogni caso richiesto sin dal primo giorno quando l'assenza si verifica nelle giornate precedenti o successive a quelle non lavorative. La norma non specifica cosa debba intendersi per giornate "non lavorative" e, cioè, se debba farsi riferimento ad un concetto di tipo solo oggettivo o anche di tipo soggettivo, vale a dire riferito pure alla particolare situazione del dipendente interessato. In proposito considerato che – come noto e come dichiarato dalla disposizione - l'intento della previsione è quello di contrastare e prevenire l'assenteismo, ad avviso dello scrivente, la giornata lavorativa va individuata non solo in riferimento alle giornate festive e alla domenica, che di regola sono dedicate al riposo, ma anche all'articolazione del turno cui ciascun dipendente è assegnato, nonché alle giornate di permesso o ferie connesse. In ordine poi all'assenza dovuta all'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (fermo restando che il dipendente potrà fruire di permessi o ferie anche in relazione alla durata della visita della prestazione o dell'esame), ad avviso dello scrivente, con la novella, anche in un'ottica di semplificazione, è stato modificato il regime del giustificativo, cosicché, al fine dell'imputazione dell'assenza o malattia, sarà sufficiente che il dipendente produca l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura, anche privata, che ha svolto la visita o la prestazione, prescindere dalla circostanza che queste siano connesse ad una patologia in atto".

Relativamente al quesito sui tempi e ambiti applicativi delle fattispecie di cui all'art. 2 del decreto del 18/12/2009 n. 206, in merito all'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 l'art. 2 del citato D.M. ha elencato alcune fattispecie di esclusione dall'obbligo di reperibilità. Tali esclusioni si basano sulla ricorrenza di

determinate patologie molto gravi (quelle che richiedono la cura mediante terapie salvavita di cui al comma 1, lettera a) o di determinate 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).

Inoltre, la disposizione prevede un'esclusione dell'obbligo di reperibilità per i dipendenti nei confronti dei quali è stata già effettuata la visita fiscale per il periodo di prognosi indicato nel certificato: in questo caso, l'Amministrazione ha già effettuato una verifica della prognosi mediante visita di controllo (comma 2).

Rimane fermo quanto previsto dall'art. 21, commi 8 e ss., del CCNL comparto ministeri, sottoscritto il 16 maggio 1995, secondo cui *"l'assenza per malattia deve essere comunicata tempestivamente all'ufficio di appartenenza e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione dell'assenza"*, inoltre, *"il dipendente è tenuto a recapitare o spedire a mezzo raccomandata, con avviso di ricevimento il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro i due giorni successive all'inizio della malattia o all'eventuale prosecuzione della stessa"* (questo sino all'entrata in vigore del nuovo regime sulla trasmissione telematica dei certificati, previsto dal comma 2 del citato art. 55 septies).

Nei casi di malattia per causa di servizio riconosciuta occorre che l'Amministrazione sia in possesso della relativa documentazione formale, giacché in tal caso l'Amministrazione deve richiedere l'accertamento sin dal primo giorno di assenza tenendo conto comunque delle menzionate *"esigenze funzionali e organizzative"*.

Al riguardo sarà opportuno che il dirigente dell'ufficio richieda e consulti gli atti matricolari.

Naturalmente, allorché il dipendente che rientra nel regime di esenzione 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.

A margine delle precisazioni fornite, la Ministeriale richiama integralmente la circolare della Direzione Centrale per le Risorse Umane 333.A/9807.F.7/7281-2011, del 14 settembre 2011, in cui vengono testualmente riportate le linee guida impartite dal Dipartimento della Funzione Pubblica circa la corretta applicazione dei criteri di massima cui il dirigente deve far riferimento ai fini in questione che, di seguito, si riportano: *"nel valutare la condotta del dipendente, il dirigente deve considerare elementi di carattere oggettivo, prescindendo, naturalmente, da considerazioni o sensazioni di carattere personalistico..."*

Impresa Semplice

Convenzione SIULP – Telecom

Le soluzioni di Impresa Semplice dedicate agli Associati Siulp, comprendono offerte voce e dati in mobilità, cellulari, smartphone, e tanto altro ancora.

Scopri tutti i vantaggi che riguardano le principali offerte TIM e Telecom Italia! sul nostro sito www.siulp.it

Riposi giornalieri del padre

(art. 40 del D.lgs 151/2001 – T.U. maternità/paternità)

Una recente sentenza del Tribunale di Venezia Sez. lavoro ha dichiarato la natura discriminatoria della negazione, ad un dipendente dell'Amministrazione civile dell'interno in servizio presso la Questura di Venezia, del diritto a fruire dei riposi giornalieri ex articolo 40 T.U. 151/2001 e del congedo per malattia del figlio ex articolo 47 dello stesso T.U.

Il diniego era stato giustificato con il fatto che il coniuge del richiedente fosse casalinga e non lavoratrice autonoma.

La novità di fondamentale rilievo è costituita dal fatto che l'azione è stata intentata sulla base dell'articolo 36 del Decreto Legislativo 11.04.2006 nr. 198 "codice delle pari opportunità" costituente il testo unico e di raccolta e riorganizzazione di tutte le discipline e fonti in materia di parità e pari opportunità.

La predetta norma garantisce la tutela giudiziaria delle discriminazioni attraverso, la previsione di una nuova forma di legittimazione processuale che permette al Consigliere di parità Provinciale e Regionale di agire in giudizio per la dichiarazione di qualunque discriminazione poste in essere nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, l'accesso alle prestazioni pensionistiche, ad ulteriori diritti ecc.

Nel caso che ci occupa il ricorso a favore del lavoratore discriminato è stato proposto dalla Consigliera di parità della Provincia di Venezia.

Per il resto, la sentenza del Tribunale di Venezia richiama un principio già affermato da altri autorevoli precedenti giurisprudenziali tra i quali la Sentenza del Consiglio di Stato, sezione VI, n. 4293 del 9 settembre 2008., che ha sancito il principio che il padre lavoratore dipendente ha diritto ai riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre casalinga si trovi nell'oggettiva impossibilità di accudire la prole perché impegnata in altre attività. Riassumiamo in breve la questione:

Il principio prende le mosse dalla lettera dell'art. 40, lett. c, del d.lgs. 151/2001 (T.U. maternità/paternità) che prevede che il padre lavoratore dipendente possa fruire dei riposi giornalieri *"nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente"*.

In attuazione della citata disposizione, l'Inps, in varie circolari, aveva ritenuto che per madre "lavoratrice non dipendente" dovesse intendersi la madre "lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, parasubordinata, libera professionista) avente diritto ad un trattamento economico di maternità a carico dell'Istituto o di altro ente previdenziale" e non anche la madre casalinga, con conseguente esclusione, in tale ultima ipotesi, del diritto del padre a fruire dei riposi giornalieri salvi, ovviamente, i casi di morte o grave infermità della madre (vedi circolari n. 109/2000, 8/2003 e 95 bis 2006).

Con sentenza n. 4293 del 9 settembre 2008, il Consiglio di Stato, Sez. VI, ha dedotto, in via estensiva, che la ratio della norma in esame, "volta a beneficiare il padre di permessi per la cura del figlio", induca a ritenere ammissibile la fruizione dei riposi giornalieri da parte del padre anche nel caso in cui la madre casalinga, considerata alla stregua della "lavoratrice non dipendente", possa essere tuttavia "impegnata in attività che la distolgano dalla cura del neonato".

Anche il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, nel condividere l'orientamento giurisprudenziale espresso dal Consiglio di Stato nella citata sentenza (vedi lettera circolare n.8494 del 12.05.2009 - all.1), ha ritenuto che il padre lavoratore dipendente possa fruire dei riposi giornalieri anche nel caso in cui la madre svolga lavoro casalingo.

Il nuovo indirizzo maturato nell'ambito della giurisprudenza amministrativa, va letto anche alla luce di quanto previsto dalla lett. d, dell'art. 40 sopra citato, ai sensi del quale il padre lavoratore dipendente fruisce dei riposi giornalieri nel caso in cui la madre, anche se casalinga, sia oggettivamente impossibilitata ad accudire il neonato perché morta o gravemente inferma.

L'interpretazione estensiva operata dal Consiglio di Stato consente di riconoscere al padre lavoratore dipendente il diritto a fruire dei riposi giornalieri, oltre che nell'ipotesi già prevista dalle norme vigenti, anche in altri casi di oggettiva impossibilità da parte della madre casalinga di dedicarsi alla cura del neonato, perché impegnata in altre attività (ad esempio accertamenti sanitari, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche ed altre simili).

Pertanto, in presenza delle predette condizioni, opportunamente documentate, il padre dipendente può fruire dei riposi giornalieri, nei limiti di due ore o di un'ora al giorno a seconda dell'orario giornaliero di lavoro, entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato (artt. 39 e 45 del D.Lgs. 151/2001).

Analogamente a quanto avviene in caso di madre lavoratrice autonoma, anche nell'ipotesi di madre casalinga, il padre dipendente può utilizzare i riposi a partire dal giorno successivo ai 3 mesi dopo il parto (ossia a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge).

In caso di parto plurimo (art. 41 del d.lgs. 151/2001), trovano applicazione le disposizioni previste dalla circolare 95 bis/2006 (punto 7.3) in particolare, anche nell'ipotesi di madre casalinga, il padre dipendente può fruire del raddoppio dei riposi e le ore aggiuntive possono essere utilizzate dal padre stesso anche durante i 3 mesi dopo il parto.

(sull'argomento cfr. flash Siulp del 2.11.09)



ADICONSUM
Associazione Difesa
Consumatori e Ambiente
promossa dalla CISL

Sportello Siulp: consulenza *on line*

Gli esperti Adiconsum sono a vostra disposizione per informarvi ed assistervi. Il servizio *on line* garantisce riservatezza, rapidità di risposta e completezza dell'informazione. Il servizio è gratuito ed è riservato esclusivamente agli iscritti SIULP
Sul sito www.siulp.it

VII Reparto Mobile Bologna - Destinazione alloggio uso foresteria per familiari di dipendenti della Polizia di Stato.

Si riporta il testo della nota inviata in data 15 febbraio 2012 al Prefetto Nicola IZZO vice Capo Vicario della Polizia di Stato:

"Signor Prefetto, come si evince dall'allegato documento, risulterebbe che la Direzione Centrale per gli Affari Generali della Polizia di Stato, con propria nota del 4 novembre scorso, abbia diramato una direttiva con la quale si sostiene che *"l'attuale quadro normativo non prevede la possibilità di adibire alloggi di servizio ad uso foresteria"* aggiungendo, nel caso di cui all'oggetto, che il Fondo di Assistenza per il personale della P.S. ha stipulato convenzioni a favore del personale e dei familiari con strutture alberghiere di quel territorio consultabili su *Doppiavela*.



Al riguardo il SIULP esprime la sua contrarietà verso una direttiva del genere che penalizza ingiustamente i colleghi che, spesso, per comprovate esigenze sanitarie proprie o di propri familiari, sono costretti a sopportare grandi sacrifici economici, per farsi curare o per assistere i propri cari presso Ospedali siti in luoghi diversi da quelli di residenza.

Questa disposizione, aggrava ulteriormente il disagio e gli oneri economici a carico di quei pochi e sfortunati colleghi, che hanno spesso ridotte possibilità economiche.

Tutto ciò stride fortemente con l'atteggiamento che l'Amministrazione ha assunto ai tavoli di confronto aperti da mesi con i sindacati sulla definizione dei criteri d'idoneità per gli alloggi destinati al personale da inviare in missione e con l'individuazione dei criteri di assegnazione degli alloggi di servizio connessi all'incarico.

Nel primo caso, nonostante la disponibilità degli alloggi in molti casi l'Amministrazione (specialmente alcuni ambiti e settori e/o qualifiche della Polizia di Stato) continuano regolarmente a fruire delle sistemazioni in albergo, mentre, nel secondo caso, l'Amministrazione nella bozza di decreto che deve definire i nuovi criteri tende a salvaguardare lo "status quo" o ad introdurre criteri che forniscono amplissimo margine di discrezionalità nell'individuazione degli aventi diritto e nell'assegnazione dell'alloggio anche in uso temporaneo.

Sono certo che, trattandosi di materie che hanno diretto riflesso sul personale e che investono anche prerogative sindacali, l'Amministrazione debba fare scelte ed adottare decisioni che siano improntate a equilibrio, equità e buon senso, senza consentire alcuna forma di difformità applicativa specie quando si richiama il rispetto delle regole formali, quasi a ritenerle prioritarie e determinati rispetto alle situazioni concrete.

Premesso quanto sopra, conoscendo ed apprezzando la Sua particolare attenzione verso le problematiche che riguardano il personale e la concretezza con cui affronta le questioni che Le vengono segnalate, sono certo che vorrà esaminare la problematica e trovare soluzione concrete apprezzabili e risolutive senza incorrere in alcuna violazione di legge."

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 perchè è dotata di un IBAN, è nominativa e personale ed è valida per 4 anni dalla data di emissione.

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.

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.

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. iscritta 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.

