



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

1.000 POSTI VICE ISPETTORI

Esito incontro su discussione bozza bando di concorso



Nella giornata di ieri, presso il Dipartimento della P.S., si è tenuta la preannunciata riunione tra le Organizzazioni Sindacali e la delegazione dell'Amministrazione, presieduta dal Prefetto Raffaele Aiello, Direttore Centrale delle Risorse Umane, per discutere nel merito delle questioni attinenti la bozza del bando di concorso interno a 1.000 posti per l'accesso alla qualifica di Vice Ispettore del ruolo degli Ispettori della Polizia di Stato.

Preliminarmente, le scriventi OO.SS. hanno rilevato il mancato riferimento normativo nella predisposizione della bozza, al Decreto Legislativo n. 53 del 28 febbraio 2001 che prevede una diversa ripartizione dei posti da destinare al concorso pubblico e a quello interno per l'accesso alla qualifica di vice ispettore della Polizia di Stato, nonché una differente riserva dei posti per il personale appartenente al ruolo dei sovrintendenti, modificando, pertanto, quanto previsto sull'argomento, dal D.P.R. 335 del 1982 e dal D. Lgs. 197 del 1995.

In particolare, l'art. 13 del sopracitato decreto legislativo stabilisce che le aliquote per l'accesso alla qualifica di vice ispettore sono così determinate:

- nel limite del trentacinque per cento dei posti disponibili, mediante concorso pubblico;
- nel limite del sessantacinque per cento dei posti disponibili, mediante concorso interno per titoli di servizio e superamento di una prova scritta e di un colloquio, riservato al personale della Polizia di Stato.

Per tale motivazione, **SIULP**, SAP, UGL e CONSAP hanno chiesto all'Amministrazione di fare chiarezza sull'applicazione delle fonti normative cui fare riferimento per l'emanazione del bando di concorso per l'accesso alla qualifica di vice ispettore della Polizia di Stato, per evitare di creare possibili presupposti d'illegittimità che possono determinare anche l'estrema conseguenza

FLASH nr. 6 - 2013

- 1000 posti vice ispettore. Esito incontro su discussione bozza bando di concorso
- Impiego Reparti mobile
- Indennità aeroportuale per gli operatori degli uffici di frontiera aerea
- Convenzione tra il ministero dell'interno e la società Ferrovienord S.p.A.
- Criteri per la redazione dei documenti di valutazione dei rischi
- Modalità e limiti per il riconoscimento al padre lavoratore dei riposi giornalieri ex articolo 40 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151



dell'annullamento dello stesso bando di concorso, in presenza di eventuali ricorsi giurisdizionali.

Rispetto ai contenuti della bozza del bando di concorso, le scriventi Organizzazioni Sindacali hanno rappresentato le seguenti osservazioni e le relative proposte di modifica:

- Art. 5 – *Prova preselettiva* – è stato proposto di escludere dalla prova preselettiva i candidati appartenenti al ruolo sovrintendenti che concorrono per i posti a loro riservati;
- Art. 9 – *Titoli ammessi a valutazione* - nella valutazione dei titoli di studio è stato richiesto di specificare i vari titoli che vengono presi in considerazione, prevedendo, per ciascuno di essi, un determinato punteggio; è stato inoltre richiesto di inserire tra i titoli da valutare le lauree, master universitari e i dottorati di ricerca e specificare tutti i corsi di specializzazioni dell'amministrazione che concorrono ai fini della valutazione e quindi l'attribuzione del relativo punteggio per ciascuno di essi, precisando che ad ogni titolo dovrà essere attribuito un punteggio fisso e non la media dei punteggi di ogni componente della commissione, evitando in tal modo che a parità di titoli si abbiano punteggi differenti. E' stato richiesto, infine, che all'anzianità di servizio sia attribuito un punteggio maggiore quale riconoscimento delle professionalità acquisite.
- Art. 10 – *Formazione, approvazione della graduatoria e assegnazione alle sedi dei vincitori* – si è richiesto che l'assegnazione alla provincia di destinazione dei vincitori debba essere determinata sulla base della graduatoria di merito del concorso, che si ottiene dalla sommatoria del voto riportato nella prova scritta, del voto ottenuto nel colloquio e del punteggio acquisito per i titoli. Tutto ciò per consentire ai vincitori che non rientrano nella sede di servizio di provenienza di potere rinunciare e quindi non partecipare inutilmente al corso di formazione;
- E' stato chiesto di inserire nel bando di concorso la durata del corso di formazione, specificando che non debba essere superiore ai 9 mesi, di cui sei mesi presso la scuola e tre mesi presso le sedi di provenienza.
- E' stata, in ultimo, chiesta l'assicurazione che tutto il personale della Polizia di Stato possa partecipare al concorso in oggetto, così come previsto dalla vigente disciplina.

L'Amministrazione ha preso atto di quanto rappresentato dal SIULP, SAP, UGL e CONSAP, dimostrando un atteggiamento di apertura alle nostre proposte che verranno esaminate e compatibilmente con le vigenti normative in materia di procedure concorsuali, saranno inserite nella nuova bozza di bando di concorso che ci verrà fornita nei prossimi giorni, che costituirà argomento di discussione di una successiva riunione che si terrà breve.

La riunione, pertanto, si è conclusa con il comune intento di accelerare quanto più possibile i tempi del confronto, per consentire l'emanazione del bando di concorso in tempi rapidi e in tal modo dare risposta alle legittime aspettative dei colleghi.

In tale ottica è stata ribadita la necessità di verificare le vacanze complessive del ruolo ispettori nel periodo di riferimento (2001 – 2004), che sicuramente consentiranno di bandire un numero di posti superiore ai 1000 già indicati.

Impiego Reparti mobili



Si riporta il testo della nota inviata in data 14 febbraio 2013 al Capo della Polizia - Direttore Generale della P.S.:

"Signor Capo della Polizia, il blocco parziale del turn over ha creato una carenza cronica di organico soprattutto nelle Questure, determinando in molte di esse uno stato di sofferenza rispetto all'espletamento dei servizi Istituzionali e soprattutto quelli necessari a garantire l'Ordine e la Sicurezza Pubblica.

A fronte di tale situazione, che come già detto interessa numerosi Uffici Territoriali ai quali sono venute meno le sostituzioni del personale che nel corso degli ultimi anni è andato in quiescenza, ci risulta che l'impiego operativo dei colleghi in servizio presso i Reparti Mobili è di circa un terzo della forza organica complessiva poiché il restante personale è impiegato per il funzionamento degli uffici e tenuto a disposizione con servizi di pronto impiego.

Riteniamo che in un'ottica di razionalizzazione delle risorse umane disponibili sia paradossale che in alcune realtà territoriali, sedi di Reparti Mobili, ove vi è una maggiore esigenza nei servizi di Ordine e Sicurezza Pubblica, si debba far fronte con il personale della Questura o dei Commissariati e magari avere contestualmente un'aliquota elevata di personale del Reparto in pronto impiego.

Solo a titolo esemplificativo Le segnaliamo alcune sedi quali Torino, Napoli e Palermo, ove insistono i Reparti Mobili e nonostante ciò il loro utilizzo è, a nostro avviso, sottodimensionato, in particolare Le segnalo la situazione del Reparto Mobile di Torino che per le esigenze della Val di Susa viene impiegato solo ed esclusivamente nei periodi festivi mentre per il resto dell'anno numerosi contingenti effettuano turni di pronto impiego in caserma nelle fasce orarie della mattina, pomeriggio e sera.

A ciò si aggiunga che l'impiego del personale del Reparto Mobile nei servizi di ordine pubblico garantisce una maggiore efficienza, poiché trattasi di personale specializzato nel settore.

Premesse queste brevi considerazioni sulla problematica de quo, Le chiedo di valutare l'opportunità di aumentare l'aliquota operativa di impiego del personale dei Reparti Mobili attraverso la contestuale diminuzione di quella destinata ad "estenuanti, logoranti e improduttivi" servizi di pronto impiego che sono effettuati all'interno delle nostre caserme, con il duplice risvolto positivo di valorizzare al meglio i colleghi dei Reparti interessati e nel contempo recuperare il personale delle Questure che attualmente viene impegnato nei servizi di ordine pubblico e restituirli alle loro precipue attività lavorative.

In tempi di spending review, una scelta organizzativa in tale direzione sicuramente rappresenterebbe una vera e propria "boccata d'ossigeno" per le numerose questure in sofferenza, oltre che un risparmio economico atteso che spesso, in questa logica e come avviene per Torino, vengono aggregati colleghi di altri Reparti Mobili in sedi dove già insiste altro Reparto.

Certo della Sua sensibilità rispetto a quanto prospettato, resto in attesa di un cortese cenno di riscontro, cordiali saluti".

Indennità aeroportuale per gli operatori degli uffici di frontiera aerea

Ci vengono spesso rivolte richieste di informazioni in ordine ad una istituenda indennità finalizzata a retribuire accessoriamente l'attività dei colleghi in servizio negli uffici di frontiera aeroportuali, similmente a quanto avviene per i servizi svolti in ambito autostradale e ferroviario.

Al riguardo, il Dipartimento ha più volte rappresentato l'impossibilità di porre in essere i presupposti per raggiungere un obiettivo del genere.

In ultimo, con una nota del 31 maggio 2012, è stata la Direzione Centrale dell'Immigrazione e della Polizia delle Frontiere, ad escludere la possibilità di istituire indennità del genere osservando *"che la erogazione dell'indennità in questione presupporrebbe la Stipula di specifiche convenzioni con gli enti interessati ed individuabili, allo stato, nelle Società di gestione degli scali aerei italiani, ove presta servizio la Polizia di Frontiera, Attualmente sono costituiti ed operanti sul territorio nazionale oltre 50 Uffici, per cui sarebbe necessario raggiungere intese con altrettanti "interlocutori", finalizzate alla stesura di specifici protocolli. Ciò, peraltro, determinerebbe inevitabilmente il realizzarsi di un sistema composito ed oggettivamente eterogeneo che comporterebbe sicuri spazi per ipotizzare disparità di trattamento nella compagine della Polizia di Frontiera Aerea. Senza considerare, inoltre, la sperequazione che discenderebbe tra operatori impiegati in servizi di Polizia di Frontiera Aerea e gli altri chiamati invece ad attendere analoghi compiti sulla frontiera marittima o terrestre.*



Investigazione e diritto penale

Percorso formativo per gli iscritti SIULP

Continua l'offerta formativa offerta dalla LINK CAMPUS UNIVERSITY, riservata agli iscritti SIULP, con il corso di "Investigazione e diritto penale".

Il percorso formativo è articolato in cinque moduli, ognuno dei quali da' diritto a dei crediti formativi universitari.

La partecipazione a tutti i corsi, inoltre, consente l'attribuzione di un numero di crediti tale da dare la possibilità a chiunque di potersi iscrivere al secondo anno del corso di laurea in Scienze della politica e dei rapporti Internazionali.

Il Corso si articola nei seguenti moduli:

- Corso Integrato di Investigazione (9 cfu)
- Tecniche e Strumenti per l'Investigazione (9 cfu)
- Diritto Amministrativo (9 cfu)
- Diritto Penale Internazionale (9 cfu)
- Procedura Penale (12 cfu)

Per la convenzione ed i costi consultare il nostro sito www.siulp.it

Convenzione tra il ministero dell'interno e la società Ferrovienord S.p.A.



Si riporta il testo della nota inviata il 12 febbraio 2013 Al Direttore Centrale per la Polizia Stradale, Ferroviaria, delle Comunicazioni e per i Reparti Speciali della Polizia di Stato

"Signor Prefetto, il 4 febbraio scorso l'Ufficio per le Relazioni Sindacali del Dipartimento della P.S., ha trasmesso alle OO.SS., per opportuna informazione con nota nr.557/RS/01/10 copia della convenzione di cui all'oggetto, stipulata il 31 gennaio u.s.

Al riguardo Le rammento come in materia di stipula di convenzioni, l'Amministrazione nei confronti delle OO.SS. della Polizia di Stato, non abbia un mero dovere d'informazione, come avvenuto in questo caso, bensì dei precisi doveri ed obblighi regolamentati dalle norme di legge vigenti, la cui violazione costituisce un illecito contrattuale, ed una chiara condotta antisindacale che può essere invocata e fatta valere nelle competenti sedi giudiziarie.

Infatti, l'attribuzione delle indennità previste dalla convenzione, che sono state definite nella loro entità e modalità distributiva tra le due parti contraenti, senza alcun confronto di merito con le OO.SS., viola espressamente le norme contrattuali e disconosce la potestà negoziale del sindacato.

Si tratta, infatti, d'indennità che comportano la distribuzione di risorse economiche che hanno natura contrattuale, secondo quanto previsto dall'art.3 del d.lgs nr.195/95 e l'art 11 comma 2° del dpr nr.164/2002 e, pertanto, dovrebbero essere individuate e ripartite con modalità, entità e procedure negoziali e concertative con le organizzazioni sindacali.

Inoltre la convenzione ha contenuti che investono direttamente, oltre che il trattamento economico, anche profili riguardanti il benessere, la tutela, la sicurezza e la formazione del personale, che sono materie notoriamente e normativamente riservate alla contrattazione tra le parti (Amministrazione e rappresentanze sindacali), mentre, in questo caso, è stato completamente eluso il ruolo del sindacato, sia nella fase precedente, che successiva all'accordo.

Premesso quanto sopra, conoscendo ed apprezzando la sua dedizione alla scrupolosa osservanza delle norme vigenti in materia, la sua particolare attenzione alle problematiche che riguardano il personale ed in particolare a quelle che investono direttamente le relazioni sindacali tra Amministrazione e sindacati della Polizia di Stato, nonché la concretezza con cui affronta le questioni che hanno ricadute dirette sull'efficienza dei servizi e sulla funzionalità della Polizia Ferroviaria, sono certo che vorrà approfondire la questione e trovare adeguate soluzioni per dare riscontro ai suddetti rilievi, con rispettoso spirito collaborativo e alle osservazioni espresse.

Nell'attesa di cortese riscontro, Le invio sentimenti di rinnovata stima".

Criteri per la redazione dei documenti di valutazione dei rischi



Si riporta il testo della nota inviata il 13 febbraio 2013 al Capo della Polizia – Direttore Generale P.S.:

"Signor Capo della Polizia, i documenti di valutazione dei rischi redatti per i nostri Uffici, nella quasi totalità dei casi non recano alcun cenno ai rischi collegati all'obbligo del porto e della custodia dell'arma in dotazione individuale.

E' sintomatico il fatto che, anche allorquando l'esigenza di inserire specifiche previsioni nel DVR è stata rappresentata da alcuni RLS, l'Amministrazione abbia sostenuto l'inesistenza di tale tipologia di rischio, nonostante la miriade di infortuni e di disgrazie che ogni anno si verificano a causa della presenza di armi all'interno degli ambienti di lavoro della Polizia di Stato e relative pertinenze.

Peraltro, numerosi funzionari, medici competenti e persino diversi RLS da tempo contribuiscono a consolidare una curiosa e sottesa tendenza alla drammatizzazione di non ben precisati rischi chimici o batteriologici, quasi che i nostri ambienti di lavoro siano più assimilabili a quelli di una raffineria o di un lebbrosario.

Inoltre l'esigenza di prevedere espressamente la tipologia di rischi in argomento all'interno dei documenti di valutazione rischi appare ancor più evidente con riferimento alla lavoratrice madre durante il periodo pre e post parto.

Al riguardo, depongono in tal senso alcuni pareri medico legali redatti a richiesta di alcune strutture territoriali del SIULP ed una costante prassi amministrativa che ha sempre decretato l'astensione obbligatoria delle lavoratrici madri della Polizia di Stato per tutto il periodo di gestazione e fino ai sette mesi successivi al parto, sulla base dell'incompatibilità del porto e dell'uso dell'arma nel citato periodo.

L'Amministrazione continua a richiamare l'art. 74 del D.Lgs 81/08 e il Decreto ministeriale 450/99 sulla classificazione dei Dispositivi di protezione individuale. Ma detto richiamo appare inconferente poiché la questione dei DPI non ha nulla a che vedere con la materia che interessa.

Invero, sappiamo che l'armamento e le dotazioni delle Forze di Polizia non sono classificabili come Dispositivi di Protezione Individuali (DPI), ma non per questo appare giustificabile la mancata previsione, all'interno dei DVR, delle norme che regolano la custodia e l'uso dell'arma negli ambienti di lavoro (es. cassette di sicurezza, obbligo di deposito all'interno degli alloggi, procedure di carico e scarico, etc.).

Al riguardo, occorre ricordare che persino nel recente accordo sottoscritto tra il Dipartimento della P.S. e le OO.SS. della Polizia di Stato sui criteri di idoneità degli alloggi di servizio per il personale in missione, è stato previsto uno specifico capitolo sulla custodia dell'armamento. Ciò nella prospettiva della estensione del concetto di ambiente di lavoro, effettuata dal D.Lgs 81/08, che considera tale ogni pertinenza o locale utilizzato dal lavoratore in relazione alla sua prestazione o incarico, nonché degli strumenti che il lavoratore adopera per l'espletamento della sua attività poiché è incontrovertibile che anche essi concorrono all'esposizione al rischio del lavoratore stesso.

Per le sopra esposte ragioni, riteniamo indispensabile l’emanazione di direttive a livello centrale finalizzate all’aggiornamento delle check list a disposizione per la compilazione dei D.V.R. sul territorio con l’inserimento di specifiche previsioni che contemplino nonché il rischio inerente al porto ed alla custodia di armi fra i fattori di rischio correlati ad esigenze organizzative e segnatamente tra i cosiddetti Rischi trasversali

Detta categoria di rischi è rintracciabile nell’articolata relazione esistente tra il lavoratore e l’organizzazione del lavoro secondo un rapporto sempre più complesso in virtù di alcune caratteristiche intrinseche di tutti quei rapporti di lavoro che presuppongono il maneggio e la custodia di armi negli ambienti di lavoro.

A tal fine, appare indispensabile che il Documento di valutazione dei rischi preveda:

- il richiamo a norme che regolamentano il porto e la custodia dell’armamento individuale di servizio all’interno degli ambienti di lavoro;*
- il richiamo a norme che regolamentano il porto e la custodia dell’armamento individuale di servizio all’interno degli alloggi di servizio, con obbligo di deposito dell’arma nelle cellette di sicurezza;*
- il richiamo a norme che regolamentano il porto e la custodia dell’armamento individuale di servizio delle lavoratrici madri, all’interno degli ambienti considerati idonei nel periodo pre e post parto;*
- il richiamo a norme che regolamentano il carico e lo scarico dell’armamento individuale di servizio all’interno degli ambienti di lavoro e/o alloggi di servizi;*
- la previsione di possibili specifici siti per l’impiego delle lavoratrici a rischio nel rispetto delle mansioni e delle funzioni previste per la qualifica rivestita, escludendone il contatto con il pubblico;*
- prevedendo accessi e servizi dedicati; evitando situazioni di promiscuità con gli Uffici operativi;*
- stabilendo chiare norme sul deposito e custodia dell’arma, come stabilito dai vari Uffici territoriali del lavoro;*
- il richiamo alla normativa che regola il porto e la custodia delle armi, sia in dotazione individuale che di reparto, durante l’attività lavorativa, specificando le diverse modalità in relazione agli specifici settori operativi (volanti, servizi in abito civile, reparti mobili, RPC, Polizia Stradale e singole specialità).*

Considerata l’importanza della problematica e evidenziata e le sue conseguenze con riferimento ai livelli di esposizione alle responsabilità secondo i principi individuati dalla normativa relativa alla sicurezza dei luoghi di lavoro, le chiediamo di fornire un cortese cenno di riscontro in ordine all’esigenza rappresentata, evidenziando, se del caso, le ragioni di una eventuale mancata condivisione del punto di vista espresso nella presente.

Confidando nella Sua consueta sensibilità, le rinnoviamo sensi di elevata stima”.

Modalità e limiti per il riconoscimento al padre lavoratore dei riposi giornalieri ex articolo 40 decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151

Rispondiamo con una sintetica ricapitolazione della disciplina a tutti i lettori che ci hanno inoltrato richieste di chiarimento sull'argomento.

I riposi giornalieri di che trattasi spettano al padre

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga anche nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- c) in caso di morte o di grave infermità della madre.

In caso di **parto plurimo**, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dall'articolo 39, comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre (articolo 41 Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151).

La madre ha diritto ai riposi giornalieri anche durante il congedo parentale del padre.

Non è, invece, possibile che il padre utilizzi gli stessi riposi durante il congedo di maternità e/o parentale della madre, come pure nei casi in cui la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per cause che determinano una sospensione del rapporto di lavoro (es.: aspettative o permessi non retribuiti, pause lavorative previste nei contratti a part-time verticale di tipo settimanale, mensile, annuale).

Nel caso di **madre lavoratrice autonoma** (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, parasubordinata, libera professionista), il padre potrà fruire dei riposi dal giorno successivo a quello finale del periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto e sempre che la madre (qualora si tratti di commerciante, artigiana, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola) non abbia chiesto di fruire ininterrottamente, dopo il suddetto periodo, del congedo parentale, durante il quale, come sopra detto, è precluso al padre il godimento dei riposi giornalieri.

Per quanto concerne il caso della **madre non lavoratrice** (es. casalinga o disoccupata), 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.

Anche il Tribunale di Venezia Sez. lavoro (sentenza nr. 192 del 9 febbraio 2012) 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. 15172001 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.

Particolare di fondamentale rilievo è che l'azione sia 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 tute le

discipline e fonti in materia di parità e pari opportunità. Si tratta di norma che 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.

Orbene, nonostante l'indirizzo univoco delle pronunce giurisprudenziali richiamate, il Dipartimento della P.S. continua a conformarsi alla tesi secondo la quale i **riposi giornalieri non spettano al padre nel caso la madre sia casalinga o disoccupata.**

Detto orientamento è stato, in ultimo, ribadito con la circolare 557/RS/01/137/3471 del 27 luglio 2012 che, proprio in riferimento alla nota prot. 1.1/IC/103/2012 della Segreteria Nazionale del SIULP, datata 23 febbraio 2012, faceva presente che sulla tematica, si era ritenuto opportuno investire la Commissione Speciale Pubblico Impiego del Consiglio di Stato formulando un'apposita richiesta di parere. Le conclusioni della Sezione Prima di detto Alto Consesso, espresse nell'adunanza del 23 settembre 2009, venivano diramate con circolare n. 333.N9807.F.6.1/9865-2009 del 17 dicembre 2009.

In particolare, in conformità al parere citato, è stato ribadito che il decreto legislativo n. 151/2001 Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità - in cui è contenuta la disposizione che disciplina i riposi giornalieri del padre e della madre, ha previsto per alcuni istituti, quali il congedo parentale ed il congedo per malattia del bambino, l'esercizio alla fruizione degli stessi "...anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto". Con tale accezione la norma ha inteso riconoscere la possibilità per il richiedente di fruire del beneficio anche qualora l'altro genitore sia disoccupato, ovvero casalinga, ecc. Tale espressione, tuttavia, non è contenuta nella disposizione che regola la fruizione dei permessi giornalieri che, allo stato, prevede solo l'alternanza del beneficio.

Pertanto il decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, che ha introdotto modifiche in materia di congedi, permessi e aspettative comunque denominate, non ha apportato emendamenti all'art. 40 del T.U. n. 151/2001, il cui testo, pertanto, resta invariato.

Questa è la posizione dell'Amministrazione della P.S. che attualmente, dunque, non riconosce al padre il diritto ai riposi giornalieri allorché l'altro genitore sia senza occupazione.



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

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.

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. 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 le distribuzioni 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