



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

Le notizie sotto il riflettore... in breve

Polizia di Frontiera - Riorganizzazione

Lo scorso 13 febbraio, negli Uffici del Dipartimento di P.S. è proseguito l'esame congiunto riguardante la riorganizzazione della Polizia di Frontiera.

Erano presenti per l'Amministrazione il Prefetto Luigi Savina, il Direttore Centrale dell'Immigrazione e della Polizia delle Frontiere, Prefetto Massimo Bontempi, il dottor Massimo Ucci per la Direzione Centrale per le Risorse Umane e la dottoressa Maria Cristina Ermini per l'Ufficio per le Relazioni Sindacali.

In premessa il Prefetto Savina ha ribadito che i criteri per la rimodulazione della Polizia di Frontiera sono ispirati ad elementi quali, l'aumento del traffico viaggiatori, la tipologia del traffico passeggeri e voli sensibili, l'incremento delle attività come i respingimenti e riammissioni "Dublino" e l'aumento dell'attività operativa correlata all'incremento delle consultazioni dei sistemi informatici ai fini di antiterrorismo e di controllo anticipato di frontiera, in base alla direttiva API/BCS.

Per raggiungere tale obiettivo, sulla base dei dati illustrati, è stata nuovamente palesata la volontà di accorpare gli Uffici di Polizia di Frontiera marittima di Trieste con l'omologo Settore Polizia di Frontiera Terrestre, ed è stata rinnovata la proposta di accorpare l'Ufficio Polizia di Frontiera aerea di Capodichino con l'Ufficio Polizia di Frontiera marittima di Napoli. Sarà inoltre istituito il Settore di Polizia di Frontiera Terrestre di Bardonecchia e Brennero, e la vigilanza dinamica sulla linea di confine del Traforo del Gran San Bernardo sarà assicurata dal Settore Polizia di Frontiera di Aosta. L'Amministrazione è rimasta sulle sue posizioni in ordine all'assegnazione delle funzioni di Polizia di Frontiera alle questure territorialmente competenti riguardo gli uffici di Polizia di Frontiera Marittima di Taranto, La Spezia, e Gioia Tauro, così come gli uffici di Polizia di Frontiera Aerea di Brescia e di Parma.

Riguardo l'attribuzione dei posti funzioni dirigenziali, è stata proposta l'elevazione dell'Ufficio V° Zona Polizia di Frontiera di Roma a livello di Dirigente Generale.

Il SIULP ha espresso la sua più totale contrarietà alla rimodulazione prospettata in ordine al trasferimento delle competenze di Polizia di Frontiera alle Questure e ha contestato argomentando una lunga serie di motivi, non ultimi quelli logistici e di collegamento, gli accorpamenti degli Uffici di Napoli e di

FLASH nr. 07 – 2020

- Polizia di Frontiera – Riorganizzazione
- Riorganizzazione Polizia Postale – Esito incontro
- Trasferimento ruolo Sovrintendenti. Avvio procedura trasferimenti.
- Anche il lavoratore può agire in giudizio per difendersi da una discriminazione subita in ragione della sua appartenenza sindacale
- Riscatto laurea agevolato e pace contributiva

Trieste, nel cui ambito l'unica nota positiva che si registra, è l'apprezzabile incremento delle risorse umane.

Poiché la sottrazione delle funzioni prettamente di Polizia di Frontiera oggi in essere a Taranto, La Spezia, Gioia Tauro, Brescia e Parma ricadranno sui carichi di lavoro e sulle competenze delle relative questure, il SIULP ha sollecitato la parte pubblica, a sottoporre il progetto di riorganizzazione al vaglio delle relative Autorità locali di P.S., ancor prima di prendere decisioni che potrebbero rivelarsi dannose per il personale, ma soprattutto per l'efficienza del servizio. Sarebbe utile, ad esempio, conoscere le osservazioni del questore di Taranto, il quale, da una parte si trova nella difficile condizione organizzativa determinata dalla grave carenza di personale che genera carichi di lavoro inusuali, e dall'altra si vede anche togliere il servizio della Specialità della Polizia di Stato in uno scalo portuale tra i più importanti d'Europa, non solo per l'aspetto commerciale.

Analogamente questa O.S. ha argomentato quanto potrebbe essere dannoso caricare le Funzioni di Polizia di Frontiera svolte dai colleghi di Gioia Tauro all'omonimo Commissariato. Nel caso dello scalo calabrese, in effetti, i soli dati delle persone che vengono quotidianamente controllate nell'ambito portuale dai colleghi, puntualmente snocciolati dal SIULP, basterebbero a mettere in discussione le stime poste a fondamento della rimodulazione della Specialità. Tutto ciò, senza entrare nei particolari dei sequestri di armi e droga che si verificano in quel territorio particolarmente esposto alla criminalità organizzata. Il fenomeno seppur non di stretta competenza delle funzioni di Polizia di Frontiera, rappresenta un elemento oggettivo che dovrebbe far propendere a ben altre determinazioni, non certamente sottraendo, ma rafforzando ed efficientando un presidio di legalità all'interno del porto di Gioia Tauro.

Riguardo la rimodulazione organica e l'elevazione della Polizia di Frontiera di Fiumicino, il SIULP ha preso atto della previsione di un Dirigente Generale alla direzione di un ufficio che a regime conterà 1311 uomini.

Non è comprensibile tuttavia, come ad un ufficio diretto da un Dirigente Generale possa essere sottratto il posto funzione di un Primo Dirigente. Le ricadute che detta ipotesi determinerebbe in senso negativo sono oltremodo prevedibili sotto l'aspetto organizzativo, direzionale e relazionale, sia all'interno dell'Amministrazione sia all'esterno. Ciò posto, il SIULP ha chiesto, pregiudizialmente, la rivisitazione dell'ipotesi di composizione della catena di comando inserendo la figura di un Primo Dirigente sottoposto al Dirigente Generale.

Il SIULP ha infine rilevato e contestato un ulteriore aspetto cruciale rispetto le dotazioni organiche. Nella proposta presentata, in effetti, riguardo gli uffici delle otto Zone non è stata prevista la figura del ruolo Assistenti ed Agenti. Uno squilibrio incomprensibile sotto il profilo ordinamentale e operativo che il SIULP non ha potuto fare a meno di evidenziare e contrastare, nel rispetto delle funzioni attribuite a ciascun ruolo.

Sul punto l'Amministrazione ha in effetti riconosciuto la discrasia prendendo l'impegno di correggere il prospetto relativo alla distribuzione del personale, assicurando, anche negli uffici delle Zone, la previsione di un numero adeguato di colleghi del ruolo Assistenti ed Agenti.

Riguardo la presenza di almeno un Primo Dirigente alla V Zona Polizia di Frontiera di Roma, invece, il vertice dell'Amministrazione si è impegnato a trovare una soluzione utile a individuare la figura dirigenziale richiesta.

**Sportello Siulp: consulenza *on line***

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

Riorganizzazione Polizia Postale – Esito incontro



Nel corso del pomeriggio del 13 febbraio scorso sono proseguiti i lavori relativi all'esame congiunto sul progetto di riorganizzazione della Polizia Postale.

La delegazione dipartimentale - presieduta dal Prefetto Savina quale responsabile della Struttura di Missione deputata all'elaborazione del progetto, con la presenza del Direttore Centrale delle Specialità Forgione e del Servizio della Polizia Postale Ciardi - ribaditi i punti salienti dell'impianto di revisione strutturale ha dedicato uno specifico approfondimento alla disamina delle istanze che le organizzazioni sindacali hanno formulato nel corso della precedente riunione del 21 gennaio, alle quali l'Amministrazione ha ritenuto, in tutto o in parte, di dare accoglimento.

È stata così accolta la richiesta di riqualificare i Centri regionali per la sicurezza cibernetica di Trieste e di Cagliari, prevedendo non solo che siano retti da un Primo Dirigente, ma pure un ampliamento dell'organico fissato in 40 unità.

Sono poi stati illustrati i momenti formativi che verranno approntati per il personale in modo da adeguare la Specialità alle nuove sfide della criminalità tecnologica, quali il corso di analista di fonti aperte, di *incident responder* e di contrasto alla pedopornografia, nonché i contenuti della convenzione con le Poste Italiane, segnatamente quelli aventi ricadute sul personale. A tale ultimo riguardo è stato confermato che, sulla scorta dell'intesa vigente, l'ente convenzionato continuerà a farsi carico dei costi derivanti dagli oneri di sistema, sia quindi quelli relativi agli immobili che quelli per i veicoli, per gli straordinari e le missioni, nonché di quelli per la peculiare indennità spettante al personale.

Il Siulp, nell'esprimere un sostanziale apprezzamento per il progetto, ha preso atto che l'Amministrazione ha compiuto un significativo sforzo per incrementare il numero degli Ispettori del ruolo ordinario nell'ambito di quelli che risulteranno i futuri organici una volta superata la fase di consolidamento. Era stata infatti stigmatizzata una eccessiva prevalenza di personale dei ruoli di base che, soprattutto alla luce delle procedure concorsuali in prossimo divenire, avrebbe determinato la fuoriuscita dalla Specialità di personale vincitore dei concorsi da Vice Ispettore per esubero rispetto alle previste piante organiche. Grazie alla rivendicazione del Siulp rispetto all'originario taglio di 89 posizioni, è stato oggi previsto un incremento di 39 ispettori. Non siamo ai 200 ispettori in più che erano stati chiesti, ma si può dire che, in termini assoluti, parliamo di 128 Ispettori in più che, date le notorie carenze del ruolo, sono un risultato tutto sommato non disprezzabile.

Serie perplessità sono state invece espresse in ordine alla individuazione dei posti di funzione, per i quali ci si è riservata una più approfondita valutazione. Non risulta infatti convincente l'opzione di far accrescere il livello dirigenziale di talune sedi nel momento in cui non sembrano sussistere i presupposti, sia in termini di organico da amministrare, sia in termini di carichi di lavoro, per giustificare una simile decisione. Una scelta che si rivela ancor più incoerente se solo si procede ad un semplice raffronto con altri uffici, e che stride con l'esigenza di razionalizzare le figure dirigenziali apicali in ragione della limitatezza delle risorse disponibili.

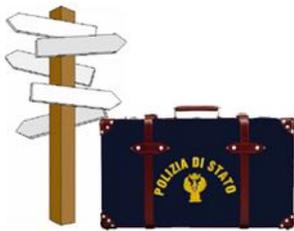
È stato poi chiesto di definire un più trasparente percorso per le assegnazioni alla Polizia Postale, essendovi allo stato incertezze sulle procedure di selezione, sebbene sia stato approntato lo specifico modulo che i candidati sono chiamati a compilare. A ciò si è aggiunta l'osservazione che questa seppur perfettibile procedura è prevista esclusivamente per Agenti Assistenti e Sovrintendenti, con conseguente velo di opacità che oscura la scelta del personale del ruolo degli Ispettori.

Notazioni finali sono state destinate alle croniche criticità che incombono sul personale della Specialità, prima tra le quali l'attesa fornitura del vestiario di servizio di nuova foggia e la disponibilità di autoveicoli attrezzati con adeguate difese passive.

In chiusura dell'incontro, in merito a quest'ultima problematica il Prefetto Savina ha dato indicazione al Direttore del Servizio di attivarsi presso l'ente Poste per sollecitare un acquisto di un sufficiente numero di automezzi dotati degli standard richiesti per i servizi operativi. Esaurita la fase dell'esame congiunto il progetto dovrebbe quindi essere avviato alla formale attuazione, compatibilmente con i tempi necessari all'assunzione straordinaria del personale prevista dal recente Correttivo che consentirà di dare concretezza al futuro assetto della Specialità.

Trasferimento ruolo Sovrintendenti. Avvio procedura trasferimenti.

Riportiamo il testo della circolare dell'11 febbraio 2020 emanata dalla Direzione Centrale per le Risorse Umane.



“In previsione dell'avvio del 28° corso di formazione professionale per la nomina alla qualifica di Vice Sovrintendente della Polizia di Stato, riferito all'annualità 2017, il Servizio Sovrintendenti, Assistenti e Agenti ha programmato una movimentazione di personale del ruolo sovrintendenti già in servizio.

Il personale interessato potrà avanzare istanza di trasferimento, esclusivamente mediante l'apposita modulistica on line disponibile nel portale mobilità <https://trasferimentionline.cen.poliziadistato.it>, entro e non oltre il 21 febbraio p.v.

Entro la stessa data, i dipendenti che, successivamente all'inserimento della domanda di trasferimento nel portale, sono stati destinatari di un provvedimento di mobilità ai sensi dell'art. 44 del decreto del Presidente della Repubblica nr. 782 del 28/10/1985, - atteso che il sistema informatico non prevede automatismi per la modifica del dato - dovranno procedere all'inserimento di una nuova domanda avendo cura di immettere il nuovo ufficio nel campo relativo al reparto di servizio.

Gli uffici del personale di ciascuna articolazione della Polizia di Stato dovranno esprimere il parere di competenza entro il successivo 26 febbraio p.v., in via esclusiva mediante il portale mobilità.

Al fine di valutare le aspirazioni dei dipendenti interessati agli uffici della Polizia Postale e delle Comunicazioni è disponibile un questionario tecnico nell'home page del portale mobilità.

Il formulario consentirà all'interessato di dichiarare le proprie conoscenze/competenze tecnico-informatiche che permetteranno all'Amministrazione di selezionare le necessarie professionalità da destinare al settore specialistico, come già avvenuto in occasione dei precedenti movimenti.

I questionari, debitamente firmati, dovranno essere trasmessi, per il tramite degli uffici di appartenenza - entro il termine ultimo del 21 febbraio p.v. - direttamente al Servizio Polizia Postale e delle Comunicazioni per le successive valutazioni ed eventuale colloquio, e soltanto per conoscenza al Servizio Sovrintendenti Assistenti ed Agenti.

Il personale selezionato sarà scelto tra gli idonei utilmente collocati in graduatoria.

I questionari che perverranno dopo la data indicata non saranno presi in considerazione ai fini della presente movimentazione.

Allo scopo di consentire al personale interessato una valutazione più approfondita delle richieste di trasferimento avanzate si rappresenta che dal 22 febbraio al 2 marzo pp.vv. il

portale consentirà esclusivamente la revoca dell'istanza di trasferimento, senza possibilità di integrazione o modifica della stessa.

Si ribadisce che le istanze di trasferimento e/o revoca pervenute in formato cartaceo non potranno essere prese in considerazione, attesa l'esclusività del portale quale strumento per la gestione della mobilità ordinaria del personale.

Nell'ambito della presente movimentazione verranno valutate le istanze di rientro in sede del personale del ruolo sovrintendenti appartenente al 27° corso che, al termine del periodo di formazione, non ha fatto rientro nella sede ove prestava servizio prima dell'avvio al corso. Maggiore è il numero di uffici e/o reparti indicati in domanda e più facile risulterà per l'Amministrazione poter soddisfare le legittime aspirazioni di servizio nella sede di rientro.

Il personale interessato potrà prendere visione della posizione in graduatoria e dell'anzianità di sede, di reparto e di nomina in ruolo che hanno contribuito a determinarla. Qualora si riscontrassero discrasie potrà essere contattato questo ufficio mediante e-mail dcru.ssaa.segreteria@interno.it

I Questori ed i Dirigenti di tutte le articolazioni periferiche, nonché i Direttori dei Servizi degli uffici centrali, sono invitati a vigilare affinché i responsabili degli uffici del personale si attengano scrupolosamente alla corretta e puntuale osservanza delle indicazioni contenute nella presente circolare sia in ordine al rispetto dei termini per l'inoltro dei pareri e/o delle informazioni di competenza che sulle modalità di revoca delle istanze di trasferimento avanzate dal personale nel portale mobilità.

Riguardo a quest'ultimo aspetto si rappresenta che gli atti prodotti dagli uffici diretti dalle ss.ll. concorrono ad integrare l'iter procedimentale che si conclude con il provvedimento di trasferimento a firma del Capo della Polizia - Direttore Generale della Pubblica Sicurezza.

Per quanto non riportato nella presente si rimanda al contenuto della circolare prot. 333-d/121.m.4/2017 datata 15 gennaio 2018 e al manuale operativo disponibile nel portale.

Il contenuto della presente dovrà essere sollecitamente portato a conoscenza di tutto il personale del ruolo in questione anche se assente a qualsiasi titolo.”

Anche quest'anno si rinnova la collaborazione tra il SIULP & GARDALAND!



Agli iscritti SIULP ed ai loro familiari viene data la possibilità di acquistare i biglietti d'ingresso, per la stagione estiva 2020, che permette di risparmiare il 40% sul costo del biglietto a tariffa intera (€. 42,00 o 45,00 alle casse a seconda di bassa o alta stagione) **a soli 27,00 euro.**

Inoltre è possibile acquistare il biglietto di ingresso combinato a Gardaland Park & Gardaland SEA LIFE Aquarium*, (prezzo a tariffa intera 47,00 o 48,00 alle casse a seconda di bassa o alta stagione) a soli 33,00 euro.

Per poter accedere a questo beneficio, sarà necessario rivolgersi alla Segreteria Provinciale per ordinare e pagare i tagliandi in un'unica soluzione.

L'offerta scade il 25 marzo 2020!

* il biglietto combinato permette di visitare Gardaland Park e Gardaland SEA LIFE Aquarium nello stesso giorno o in due giorni consecutivi (un ingresso per Parco).

Anche il lavoratore può agire in giudizio per difendersi da una discriminazione subita in ragione della sua appartenenza sindacale

Con la Sentenza nr. 001/2020 del 2 febbraio 2020, su ricorso n. 29631/15, la Corte di Cassazione – Sezione Lavoro - ha ricostruito la disciplina della discriminazione antisindacale, in riferimento ad un trasferimento collettivo impugnato, ai sensi dell'articolo 28 legge 300/1970, perché ritenuto discriminatorio e lesivo delle prerogative sindacali.

La vicenda trae origine dalla mobilità disposta, da una sede di lavoro a un'altra, nei confronti di 77 lavoratori iscritti tutti ad uno stesso sindacato. In particolare, dei lavoratori individuati dalla società per il trasferimento, 17 erano componenti del direttivo provinciale della O.S. ricorrente.

Nel giudizio di antisindacalità instaurato ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970 n. 300, si lamentava la natura discriminatoria ed antisindacale della condotta dell'azienda stante l'elevato numero di lavoratori trasferiti iscritti alla O.S. ricorrente.

Il tribunale competente in primo grado respingeva il ricorso affermando la carenza di legittimazione attiva del sindacato, in assenza del requisito della rappresentatività, trattandosi di un COBAS. La Corte d'Appello, in secondo grado, pur riformando la decisione del primo giudice in relazione al requisito della rappresentatività, ritenuta sussistente, respingeva comunque la domanda rilevando che il dato statistico indicato dalla O.S. ricorrente non era sufficiente a concretizzare la prova di un effettivo pregiudizio all'agibilità sindacale della organizzazione ricorrente stessa.

La questione perveniva, dunque, all'esame della Cassazione che affermava alcuni importanti principi di diritto sui quali vale la pena soffermarsi.

Anzitutto, i Giudici della Cassazione, alla luce di consolidato orientamento giurisprudenziale di legittimità (cfr., Cass. 2.8.2017 n. 19272, Cass. 20.4.2012 n. 6206, Cass. 17.2.2012 n. 2314, Cass. 16787/11, Cass. 16383/06), confermavano la legittimazione del Cobas ricorrente ad agire ai sensi dell'art. 28 St. Lav.

Al riguardo, nella Sentenza si precisa (cfr. Cass. n. 5209/10 cit; Cass. n. 13240/09), che non devono confondersi i requisiti di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 19, per la costituzione di rappresentanze sindacali, titolari dei diritti di cui al titolo 3, con la legittimazione prevista ai fini dell'art. 28 della stessa legge. Invero, mentre l'art. 19 richiede la sottoscrizione di contratti collettivi nazionali (o anche provinciali o aziendali, purché applicati in azienda), oppure, a seguito dell'intervento additivo della Corte Costituzionale con sentenza n. 231/13, la partecipazione del sindacato alla negoziazione relativa agli stessi contratti, l'art. 28 richiede, invece, solo che l'associazione sia nazionale.

Al riguardo del requisito della nazionalità, soggiungono i Giudici, "“ciò che rileva è la diffusione del sindacato sul territorio nazionale, a tal fine essendo necessario e sufficiente lo svolgimento di un'effettiva azione sindacale non su tutto, ma su gran parte del territorio nazionale, senza che in proposito sia indispensabile che l'associazione faccia parte di una confederazione, né che sia maggiormente rappresentativa (così Cass. S.U. 21.12.2005 n. 28269). Le S.U. hanno ribadito che, in presenza di tale requisito, devono intendersi legittimate anche le associazioni sindacali intercategoriale per le quali, peraltro, i limiti minimi di presenza sul territorio nazionale devono ritenersi più elevati di quelli di una associazione di categoria””.

In secondo luogo, la sentenza della Cassazione nel richiamare le direttive europee in materia (la 2000/43/CE e 2000/78/CE, introdotte nell'ordinamento Italiano con il d.lgs n. 215 e il d.lgs n. 216 del 2003, che hanno recepito le nozioni di discriminazione diretta e indiretta, nonché la direttiva 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori, passando per le direttive n. 2002/73/CE di modifica della direttiva 76/207/CEE, n. 2004/113/CE del Consiglio e n. 2006/54/CE), afferma, in particolare che la direttiva 2000/78/CE, tutelando

le convinzioni personali avverso le discriminazioni, abbia dato ingresso nell'ordinamento comunitario al formale riconoscimento (seppure nel solo ambito della regolazione dei rapporti di lavoro) della libertà ideologica.

Di conseguenza, il contenuto dell'espressione "convinzioni personali" richiamato dall'art. 4 d.lgs. 216/03 non può perciò che essere interpretato nel contesto del sistema normativo speciale in cui è inserito e che, sicuramente, l'affiliazione sindacale rappresenta la professione pragmatica di una ideologia di natura diversa da quella religiosa, connotata da specifici motivi di appartenenza ad un organismo socialmente e politicamente qualificato a rappresentare opinioni, idee, credenze suscettibili di tutela in quanto oggetto di possibili atti discriminatori vietati, con il conseguente divieto di atti o comportamenti idonei a realizzare una diversità di trattamento o un pregiudizio in ragione dell'affiliazione o della partecipazione del lavoratore ad attività sindacali.

In terzo luogo, la Suprema Corte in ossequio alla normativa Europea evidenzia che le direttive in materia (n. 2000/78, così come le nn. 2006/54 e 2000/43), come interpretate della Corte di Giustizia, ed i decreti legislativi di recepimento prevedono un meccanismo di agevolazione probatoria o alleggerimento del carico probatorio gravante sull'attore "prevedendo che questi allegghi e dimostri circostanze di fatto dalle quali possa desumersi, per inferenza, che la discriminazione abbia avuto luogo, per far scattare l'onere per il datore di lavoro di dimostrare l'insussistenza della discriminazione", (cfr. Cass. n. 14206 del 2013, in materia di discriminazione di genere), con l'ulteriore precisazione che "nulla autorizza a ritenere il suddetto regime probatorio sia applicabile solo all'azione speciale e, del resto, una interpretazione in senso così limitativo confliggerebbe con i principi posti dal legislatore comunitario".

In pratica, il principio affermato dalla Cassazione è che il meccanismo probatorio tipico del procedimento discriminatorio di cui agli artt. 702-bis cpc e 28 del d.lgs n. 150 del 2011 debba trovare applicazione anche nel procedimento di repressione antisindacale ex art. 28 legge 300/1970, allorché la condotta datoriale discriminatoria si concretizza nei confronti degli iscritti al sindacato e in ragione di tale appartenenza.

Ovviamente, l'azionabilità dei rimedi giudiziari, da parte delle organizzazioni sindacali a tutela dell'interesse collettivo, nel caso di antisindacalità, ovvero da parte del singolo lavoratore a protezione di un suo personale interesse a non essere discriminato per motivi sindacali, rimane distinta, ma non per questo deve essere distinto il meccanismo probatorio da adottare nella ricerca del carattere antisindacale della condotta datoriale nel giudizio promosso dal sindacato ai sensi dell'art.28 dello statuto dei lavoratori, quando appunto tale condotta si sia concretizzata in un atto discriminatorio.

Nel caso in esame, secondo la Suprema Corte, la connotazione discriminatoria del trasferimento risiede appunto nell'aver adottato tale provvedimento in ragione dell'affiliazione dei lavoratori interessati, affiliazione sindacale che può essere ricondotta al fattore discriminatorio delle "convinzioni personali" di cui al comma 1 art.2 del d.lgs n. 216/2003.

Tale peculiarità discende dal fatto che la libertà sindacale, protetta dal divieto di discriminazione, riguarda il lavoratore sia nella veste individuale di iscritto al sindacato e/o anche con ruolo attivo, sia come gruppo organizzato.

Il comportamento discriminatorio determinato da motivi sindacali, viene a configurare tanto un comportamento antisindacale idoneo a pregiudicare l'interesse collettivo del sindacato, quanto un atto illecito da sanzionare su iniziativa del singolo lavoratore, poiché la repressione antisindacale viene posta in essere proprio limitando l'esercizio dell'attività sindacale dei singoli lavoratori, limiti che a loro volta si riflettono pregiudizievolemente sulla libertà di agire del gruppo sindacale di appartenenza.

Diversa è la legittimazione ad agire che, nel primo caso, spetta all'organizzazione sindacale per un interesse proprio, mentre nel secondo compete in primo luogo ai lavoratori, a cui è consentito, per ragioni di opportunità, di delegare la propria rappresentanza al sindacato, e alle organizzazioni sindacali, sempre in veste di sostituti processuali, solo nelle ipotesi in cui non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

La definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori non è analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Ne consegue che il comportamento che leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali integra gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, senza che sia necessario - né, comunque, sufficiente - uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, poiché l'esigenza di una tutela della libertà sindacale può sorgere anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale (cfr. Cass. 17.6.2014 n. 13726).

L'articolo 28 del d.lgs n. 150/2011 colma, dunque, una lacuna esistente nel nostro ordinamento, prevedendo un rito sommario, azionabile dal lavoratore, a tutela del suo diritto a non essere discriminato per ragioni sindacali, che risulta garantito dalla direttiva 2000/78/CE che, come espressamente affermato dalla sentenza della Corte d'Appello di Roma "tutelando le convinzioni personali avverso le discriminazioni, ha dato ingresso nell'ordinamento comunitario al formale riconoscimento (seppur nel solo ambito della regolazione dei rapporti di lavoro) della cd. libertà ideologica, il cui contenuto materiale può essere stabilito anche facendo riferimento all'articolo 6 del TUE e quindi alla Convenzione europea dei diritti dell'uomo".



800 754445 www.eurocqs.it

FINANZIAMENTI FLASH

- CESSIONE DEL QUINTO
- PRESTITO CON DELEGA
- PRESTITI PERSONALI
- PRESTITI PENSIONATI

IN CONVENZIONE CON IL SIULP

DIREZIONE GENERALE ROMA
Via A. Pacinotti, 73/81 - 00196
• Fax. 06 86206317 • info@eurocqs.it

PRESENTI IN TUTTA ITALIA

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

EUROCCQS S.p.A. - Via A. Pacinotti, 73/81 - 00196 Roma - Tel. 06 86206317 - Fax 06 86206317 - info@eurocqs.it - www.eurocqs.it
EUROCCQS S.p.A. è un'azienda a partecipazione paritetica tra il Gruppo Bancario Mediocredito e il Gruppo Assicurativo Mediocredito. Il Gruppo Assicurativo Mediocredito è controllato dalla Assicurazioni Generali S.p.A. Il Gruppo Bancario Mediocredito è controllato dalla Banca di Roma S.p.A. EUROCCQS S.p.A. è un'azienda a partecipazione paritetica tra il Gruppo Bancario Mediocredito e il Gruppo Assicurativo Mediocredito. Il Gruppo Assicurativo Mediocredito è controllato dalla Assicurazioni Generali S.p.A. Il Gruppo Bancario Mediocredito è controllato dalla Banca di Roma S.p.A.



Riscatto laurea agevolato e pace contributiva

Anche per il 2020 restano confermati i due metodi "innovativi" per potere aumentare la propria anzianità contributiva, entrambi introdotti dal decreto di riforma di fine gennaio 2019 (decreto legge n. 4/2019).

Si tratta del riscatto di laurea agevolato e della pace contributiva. Le due misure vanno però fra loro distinte in quanto la prima è stabile nel nostro ordinamento, mentre la seconda è una sperimentazione che sopravviverà solo fino alla fine del 2021.

Il riscatto laurea agevolato Consiste nella possibilità, dietro pagamento di un onere economico, di accreditare un numero di anni di contributi pari alla durata del corso legale di laurea, includendo i dottorati di ricerca, ma escludendo i master universitari. Il riscatto agevolato aveva visto un originario requisito anagrafico nella prima versione del decreto, secondo cui poteva essere richiesto solo da chi aveva meno di 45 anni di età al momento della domanda. Durante la conversione in legge tale condizione è stata abrogata, mantenendone però una meno evidente, ma altrettanto esclusiva.

L'articolo 20 del decreto 4/2019 prevede, infatti, che il riscatto possa essere concesso in forma agevolata solo per i periodi collocati nel metodo di calcolo contributivo e quindi dopo il 1995. Il vantaggio consiste in un costo ridotto e soprattutto forfettario: l'onere sarà pari al 33% per il minimale di reddito della gestione degli autonomi; il valore della spesa richiesta per il riscatto light nel 2020 sarà quindi attorno 5.260 euro per anno. Va ricordato che il costo è fiscalmente deducibile e rateizzabile, senza alcun interesse, per un massimo di 10 anni.

D'altro canto, bisogna anche tenere conto che trattandosi di un riscatto nel metodo di calcolo contributivo, il vantaggio sulla pensione costituito da tale formula di riscatto è abbastanza contenuto in quanto capace di aumentare di poco la quota contributiva della futura pensione (in assenza di rivalutazioni, attorno a 20 euro lordi al mese in più per ogni anno riscattabile).

Resta ancora da esplorare, nel silenzio della prassi di Inps, la possibilità di accedere a tale riscatto nel caso di soggetti che abbiano volontariamente optato per il metodo di calcolo contributivo.

La pace contributiva è attiva fino al 2021 e consiste nella possibilità di riscattare un massimo di 5 anni di periodi scoperti da contribuzione. Il riscatto può essere chiesto per un periodo collocato dopo il primo contributo registrato post 95 ed entro il 28 gennaio 2019. I requisiti e i costi sono ben più severi del riscatto di laurea agevolato: per potere accedere alla pace contributiva bisogna essere (e rimanere) privi di qualsiasi contributo anteriore al 1996 e il costo annuo è pari alla aliquota di computo IVS della gestione in cui si riscatta moltiplicata per l'imponibile previdenziale degli ultimi 12 mesi prima della richiesta. Per un impiegato con 40mila euro di retribuzione annuale lorda, il costo di riscatto di un periodo di 3 anni è quindi di più di 39.500 euro.

L'onere sostenuto è fiscalmente detraibile nella misura fissa del 50% e per 5 anni d'imposta, mentre il pagamento può essere dilazionato, senza interessi, in un massimo di 10 anni. La pace contributiva può anche essere finanziata, in parte o del tutto, con i premi di produzione detassabili da parte del datore di lavoro, ma si attendono sul tema da quasi un anno istruzioni da parte di Inps e Agenzia delle Entrate. (Fonte Sole24ore)



servizi.siulp.it

**il portale dedicato agli iscritti
assistenza fiscale e previdenziale,
convenzioni e altro**

