



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

Le notizie sotto il riflettore... in breve



**BUONA
FESTA DEL
PAPÀ**

FLASH nr. 11 – 2021

- Il Decreto Legge Draghi e le nuove misure a sostegno di famiglie e lavoratori
- Niente carcere per chi chiede l'elemosina in strada
- Indennità vestiario – sollecito pagamento
- Indennità autostradale – sollecito pagamento
- Percentuali pensionistiche e ricalcolo pensioni militari e forze di polizia - Sentenza Sezioni Unite della Corte dei Conti Giurisdizionale Centrale nr. 1/2021/QM/PRES-SEZ depositata il 4 gennaio 2021

Il Decreto Legge Draghi e le nuove misure a sostegno di famiglie e lavoratori



E' in vigore dal 13 marzo 2021 il decreto legge 13 marzo 2021, n. 30 recante "misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 62 del 13

marzo 2021".

Il provvedimento, licenziato dal Consiglio dei Ministri dello scorso 12 marzo, oltre a disporre nuove, e più severe, restrizioni per il periodo compreso tra il 15 marzo e il 6 aprile 2021, in ragione della maggiore diffusione del COVID-19, prevede, con efficacia retroattiva e fino al 30 giugno 2021, la possibilità di usufruire di congedi parzialmente retribuiti, di bonus baby sitter e dello smart

working nei casi di sospensione delle attività scolastiche o di infezione o quarantena dei figli.

L'analisi delle norme contenute nell'articolo 2 del decreto legge in esame svela alcune importanti novità.

Smart working per genitori lavoratori dipendenti

L'art. 2, comma 1, del decreto legge 13 marzo 2021, n. 30 riconosce al genitore, lavoratore dipendente, di figlio convivente minore di anni 16, alternativamente all'altro genitore, di svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della:

- 1) sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio;
- 2) infezione da SARS Covid-19 del figlio;

3) quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Con riferimento al punto 3, rispetto alla precedente formulazione valida fino al 31 dicembre 2020 (art. 21-bis del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126, come modificato dall'art. 22 del decreto-legge 28 ottobre 2020, n. 137 convertito in legge 18 dicembre 2020, n. 176), il legislatore ha esteso la possibilità di fruire del lavoro agile a tutte le ipotesi di quarantena del figlio per contatto ovunque avvenuto in luogo delle specifiche causali giustificative previste dal decreto di Agosto (contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, nel corso di attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi, sia pubblici che privati nonché all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche).

Costituisce una novità anche il punto 2 che giustifica il ricorso allo smart working anche per l'infezione da SARS Covid-19 del figlio under 16, ovunque questa sia stata contratta.

Il figlio, per il quale si fruisce dello smart working deve essere minore di anni 16. Pertanto, si decade dal "diritto" al compimento del 16° anno di età.

La convivenza, secondo precedenti istruzioni operative INPS (circ. nn. 116/2020 e 132/2020) sussiste quando il figlio ha la residenza anagrafica nella stessa abitazione del genitore richiedente.

Le misure si applicano fino al 30 giugno 2021.

Si ricorda che l'art. 21 ter del decreto Agosto ha previsto che, fino al 30 giugno 2021, e anche in assenza degli accordi individuali, i genitori lavoratori dipendenti privati con almeno un figlio con disabilità grave (legge 5 febbraio 1992, n. 104) hanno diritto di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore non lavoratore e che l'attività lavorativa non richieda necessariamente la presenza fisica.

Congedi genitori lavoratori dipendenti

Il comma 2 dell'articolo 2 del decreto legge n. 30 del 2021 ripropone la possibilità, prevista dal decreto Agosto fino al 31 dicembre 2020, di fruire dei congedi parzialmente indennizzati per i figli under 14 e non indennizzati per i figli da 14 anni a 16 anni (anche in questo caso il "diritto" scade al compimento del 16° anno di età).

Più nel dettaglio il genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni 14, alternativamente all'altro genitore, può fruire in luogo della retribuzione e, nei limiti di spesa indicati dal decreto in commento, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo 23.

Per i figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa. Ad essi è applicata la tutela del divieto di licenziamento e il diritto alla conservazione del posto di lavoro.

In entrambi i casi l'astensione dal lavoro è ammessa per un periodo corrispondente, in tutto o in parte, alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio.

Anche con riguardo alla disciplina dei congedi va rilevata una importante novità. Il legislatore ammette la possibilità di fruire dei congedi (indennizzati o no) solo a condizione che non si possa ricorrere allo smart working ("Solo ed esclusivamente nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa non può essere svolta in modalità agile"), e non anche "in alternativa" allo stesso come invece in precedenza previsto dal decreto Agosto.

Le misure si applicano fino al 30 giugno 2021.

Sempre fino al 30 giugno 2021 il congedo indennizzato al 50% viene riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità (articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104), iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale per i quali sia stata disposta la chiusura.

Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori dal 1° gennaio 2021 e fino al 13 marzo 2021 (data di entrata in vigore del decreto legge n. 30 del 2021) durante i periodi di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, di durata dell'infezione da SARS Covid-19 del figlio, di durata della quarantena del figlio, possono essere convertiti a domanda nel congedo Covid indennizzato al 50% e non sono computati nè indennizzati a titolo di congedo parentale.

Anche queste misure si applicano fino al 30 giugno 2021.

(segue)



IL SIULP COMMEMORA LE VITTIME DEL COVID PER RINNOVARE L'IMPEGNO AD OPERARE INSIEME A TUTTI PER SCONFIGGERE LA PANDEMIA E RESTITUIRE AD OGNUNO LA SERENITÀ DELLA QUOTIDIANITÀ

Bonus baby sitter

Il comma 6 dell'art. 2 del decreto legge n. 30 del 2021 riconosce la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby sitter nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali.

Il bonus può essere utilizzato per le prestazioni effettuate per far fronte alle medesime situazioni per cui è ammessa la possibilità di fruire dello smart working e del congedo (sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio; infezione da SARS Covid-19 del figlio; quarantena del figlio).

Destinatari della prestazione sono:

- i lavoratori iscritti alla gestione separata INPS;
- i lavoratori autonomi;
- il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19;
- i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori socio-sanitari, per i figli conviventi minori di anni 14.

Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia o, in alternativa, direttamente al richiedente, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. La fruizione del bonus per servizi integrativi per l'infanzia è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

Il bonus è riconosciuto anche ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS (non è espressamente specificato se solo per i figli conviventi minori di anni 14). Il riconoscimento è subordinato alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari. Questa la definizione della norma, anche se il testo non è ben chiaro sugli stanziamenti pubblici ai quali le Casse potranno attingere per erogare la misura (e quindi individuare il numero dei beneficiari).

Le misure si applicano fino al 30 giugno 2021. Il legislatore non vieta espressamente la possibilità di riconoscere il bonus baby sitting per le prestazioni rese dai familiari. Sarà l'INPS, con la circolare di prossima pubblicazione, a stabilire se tali prestazioni rientrano tra quelle ammissibili al beneficio unitamente alle modalità operative per accedere al bonus.

Per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo indennizzato o non indennizzato oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non può fruire dell'astensione per congedo di cui ai commi 2 e 5, o del bonus baby-sitting di cui al comma 6, a meno che non sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui ai commi da 1 a 6 (smart working, congedi e bonus baby-sitting).

Inoltre il bonus baby sitting può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo indennizzato Covid e comunque in alternativa allo smart working per figli under 16, congedo indennizzato Covid nonché per eventuali periodi di congedo parentale.

servizi.siulp.it **il portale dedicato agli iscritti**
assistenza fiscale e previdenziale, convenzioni e altro



Niente carcere per chi chiede l'elemosina in strada



Per la Corte di Giustizia Europea impedire a una donna analfabeta proveniente da una famiglia povera di chiedere l'elemosina viola il diritto al rispetto della vita privata

La questione di fatto ha riguardato una mendicante, sorpresa a fare l'elemosina a Ginevra, condannata a pagare una multa di 500 franchi svizzeri e successivamente incarcerata per 5 giorni per non essere riuscita a versare l'importo della multa. Evidente per la CEDU la violazione dell'art. 8 della Convenzione, che tutela il diritto al rispetto della vita privata. Nella sentenza emessa il 19 gennaio 2021 sul ricorso n. 14065/2015 (sotto allegata in lingua francese) la ricorrente,

analfabeta e proveniente da una famiglia molto povera, non aveva lavoro e non beneficiava di alcuna prestazione sociale. L'elemosina era l'unico modo per sopravvivere, per cui, trovandosi in una situazione di estrema vulnerabilità, doveva esserle permesso di chiedere aiuto elemosinando, per soddisfare i suoi bisogni primari.

Per la CEDU inoltre la sanzione comminata non è proporzionata e non si rivela idonea a combattere la criminalità organizzata o a tutelare i diritti dei passanti, dei soggetti residenti e dei negozianti.

La mendicante in questione è una cittadina rumena, appartenente alla comunità rom. Dal 2011, non riuscendo a trovare lavoro inizia a chiedere aiuto un'associazione di beneficenza di Ginevra.

Colta in diverse occasioni a chiedere l'elemosina, viene sanzionata diverse volte, ma non riuscendo a pagare, ricorre in Tribunale, che però la dichiara responsabile di accattonaggio, condannandola a pagare una multa di 500 euro e in caso di mancato pagamento a scontare una pena detentiva di 5 giorni in carcere. La donna ricorre alle autorità locali competenti, ma il suo ricorso viene respinto, sconta così la pena carceraria di 5 giorni nella prigione di Champ-Dollon.

Ricorre così alla CEDU, lamentando la violazione dell'art. 8 della Convenzione Europea, perché impedirle di elemosinare costituisce una violazione del diritto a vedere rispettata la propria vita privata. Per la donna non poter chiedere l'elemosina non le dà la possibilità di provvedere ai suoi bisogni essenziali di vita. Ella lamenta inoltre la violazione del suo diritto di espressione perché non potendo chiedere aiuto non le è possibile trasmettere la sua situazione di povertà. Non solo ella ritiene di essere stata vittima, in virtù del combinato disposto dell'art. 8 dell'art. 14 della Convenzione, di discriminazione a causa della sua condizione socio economica.

La CEDU adita dalla mendicante così decide. Per la Corte la legge penale, punendo con una multa chi chiede l'elemosina, penalizza in modo indiscriminato chi pratica questa attività. Considerata poi la situazione di grave disagio economico e sociale della donna, deve esserle consentito di praticare l'accattonaggio perché per lei rappresenta l'unico modo per sopravvivere.

Troppo severa poi la pena irrogata, inefficace a contrastare fenomeni di criminalità organizzata e a tutelare passanti, residenti e negozianti. La donna è stata punita per una condizione che non ha scelto, per cui la pena inflitta ha leso la sua dignità e ha compromesso la stessa essenza di quanto sancito dall'art. 8 della Convenzione Europea.

Indennità vestiario – sollecito pagamento

Riportiamo il testo della lettera inviata dal Segretario Generale al Vice Pref. Maria De Bartolomeis, Direttore dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali, in data 15 marzo u.s.:

"Pregiatissima Direttore,

sono costretto a richiedere la Sua cortese attenzione per evidenziare come ancora non risulta essere stata liquidata l'indennità vestiario che, da assicurazioni ricevute, doveva essere pagata entro il mese di febbraio.

Le Segreterie provinciali SIULP denunciano il mancato pagamento della suddetta indennità nonostante gli uffici periferici abbiano assicurato che la prevista documentazione attestante la regolarità della contabilità sia stata regolarmente inviata ai competenti uffici centrali.

In merito il SIULP, pur apprezzando l'impegno dell'Amministrazione ad ampliare per l'anno di riferimento il budget inizialmente previsto per effetto dei risparmi di gestione che hanno generato economie nel bilancio, non può non evidenziare come il mancato pagamento entro i termini anticipati dal Dipartimento al Sindacato, sta provocando malumore tra i colleghi.

Sarebbe veramente importante se ai destinatari della predetta indennità venisse corrisposto l'importo dovuto e opportunamente documentato secondo le procedure e le indicazioni contenute nelle disposizioni impartite dal Dipartimento.

Giacché i colleghi non chiedono l'impossibile ma solo il rispetto dei loro diritti e dei tempi che la stessa Amministrazione ha fissato in totale autonomia.

Premesso quanto sopra si prega di valutare attentamente la possibilità di dare corso al pagamento delle somme spettanti, non tanto per evitare l'apertura di contenziosi il cui esito appare più che scontato, quanto per diminuire il credito di credibilità che l'Amministrazione ha maturato sinora nei confronti dei poliziotti e che rischia di ingrandirsi sempre più con grave nocimento anche sull'efficienza dell'attività svolta.

In attesa di un cortese quanto possibile urgente riscontro, l'occasione è gradita per porgere cordiali saluti."

Servizio assistenza fiscale SIULP – OK CAF



OK CAF SIULP nasce dall'esigenza di fornire ai nostri iscritti un servizio di consulenza fiscale che, unito al servizio di assistenza pensionistico, possa essere un valido strumento per risolvere le varie problematiche direttamente online e senza perdite di tempo.

Entrambi i servizi sono offerti gratuitamente attraverso una soluzione completa e capace di gestire, con moduli applicativi funzionali e in maniera semplice e intuitiva, la propria posizione fiscale.

Compilazione Modello 730 persone fisiche - Modello Unico persone fisiche - Attestazione ISEE - F24 per il pagamento dell'IMU e della TASI - Istanza per l'assegno nucleo familiare

Per tutte le informazioni visita il portale servizi.siulp.it

Indennità autostradale – sollecito pagamento



Riportiamo il testo della lettera inviata dal Segretario Generale al Pref. Maria Teresa Sempreviva, Vice Capo della Polizia preposta al Coordinamento, in data 15 marzo u.s.:

*"Signora Vice Capo,
sono costretto a richiedere la Sua cortese attenzione per evidenziare come, ancora una volta, la peggiore burocrazia uccide ogni tipo di conquista sindacale e annienta anche i diritti fondamentali dei lavoratori*

come, ad esempio, quello relativo alla retribuzione.

L'indennità per gli operatori della polizia Stradale che operano in autostrada faticosamente conquistata con il 3° contratto di lavoro, nonostante tutte le assicurazioni e le nuove procedure che avrebbero dovuto consentire anche di superare lo stallo di inizio anno contabile, grazie alla procedura dell'anticipo sulla spesa dell'anno precedente richiesto all'Ente proprietario e, che per quanto è dato sapere, sinora puntualmente corrisposto, non solo non viene pagata con regolarità, facendola apparire una vera e propria chimera, ma addirittura ha accumulato un ritardo di due anni.

Numerose, in merito, sono ormai anche le segnalazioni che ci pervengono direttamente dai colleghi interessati, in aggiunta a quelle delle Segreterie provinciali, e mi auguro di non dover registrare, ancora una volta, le solite scuse che non sono più attendibili almeno che non si voglia ammettere che lo Stato non è capace di garantire il buon funzionamento e il rispetto dei diritti ai propri dipendenti.

I colleghi sono ormai esausti, demoralizzati e minacciano iniziative spontanee. Sarebbe veramente un segnale di attenzione se finalmente a questi colleghi venissero corrisposti gli arretrati e l'indennità pagata regolarmente sulla base di ogni trimestre come più volte assicurato dall'Amministrazione.

Giacché i colleghi non chiedono miracoli ma solo che i loro diritti vengano rispettati visto che i doveri sono assolti subito e in modo esemplare.

All'uopo è altresì opportuno evidenziare che tale materia costituisce questione di "generale controversia" per la quale è possibile attivare le procedure di raffreddamento previste dall'art.8 del DPR 195/95 e che in sede di ricorso al giudice amministrativo ha già visto soccombente l'Amministrazione per gli inconcepibili ritardi con cui viene liquidata, nel solco di proficue e corrette relazioni sindacali, confido in un Suo autorevole e risolutivo intervento che possa evitare sia le procedure appena citate, sia l'aggravarsi del debito di credibilità che l'Amministrazione già ha nei confronti dei propri dipendenti.

In attesa di un cortese quanto possibile urgente riscontro, l'occasione è gradita per porgere cordiali saluti. Con sensi di elevata e rinnovata stima"



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

Percentuali pensionistiche e ricalcolo pensioni militari e forze di polizia - Sentenza Sezioni Unite della Corte dei Conti Giurisdizionale Centrale nr.1/2021/QM/PRES-SEZ depositata il 4 gennaio 2021

Riportiamo il testo della lettera inviata dal Segretario Generale al Pref. Luciana Lamorgese, Ministro dell'Interno, in data 17 marzo 2021:

"Pregiatissima Signora Ministra,

Le Sezioni Unite della Corte dei Conti Giurisdizionale Centrale, con la Sentenza nr.1/2021/QM/PRES-SEZ depositata il 4/1/2021, hanno definito la questione relativa alle percentuali pensionistiche da applicare per il calcolo della parte retributiva delle pensioni militari in regime di sistema di calcolo misto.

Oggetto del contenzioso era se la quota retributiva di una pensione liquidata con il sistema misto, in favore di un militare cessato dal servizio con oltre 20 anni di anzianità e con un'anzianità utile ricompresa tra i 15 ed i 18 anni, al 31 dicembre 1995, dovesse essere calcolata in misura pari al 44% della base pensionabile (ex articolo 54 del TU 1092/1973) oppure sulla base dell'effettivo numero di anni di anzianità posseduti al 31 dicembre 1995, con applicazione del relativo coefficiente per ogni anno utile (ex articolo 44 del TU 1092/1973).

Secondo le Sezioni Unite della Corte dei Conti Giurisdizionale Centrale, la "quota retributiva" della pensione da liquidarsi con il sistema "misto", ai sensi dell'articolo 1, comma 12, della legge n. 335/1995, in favore del personale militare cessato dal servizio con oltre 20 anni di anzianità utile ai fini previdenziali e che al 31 dicembre 1995 vantava un'anzianità contributiva ricompresa tra i 15 ed i 18 anni, va calcolata moltiplicando l'effettivo numero di anni di anzianità maturati al 31 dicembre 1995, con applicazione del relativo coefficiente per ogni anno utile determinato nella misura del 2,44%, con un migliore e vantaggioso ricalcolo delle pensioni per tutti i ricorrenti.

L'attribuzione del beneficio invocato non opera in automatico essendo stato riconosciuto dalla Giurisprudenza ai militari ricorrenti. Tuttavia, la Direzione Generale della Previdenza Militare del Ministero della Difesa, "ferma restando l'esigenza di un approfondimento con l'INPS", con propria circolare ha diramato istruzioni ai propri uffici e centri pensionistici affinché venga data generale applicazione al principio enunciato dal massimo Giudice Contabile, sia nel calcolo della componente retributiva dell'assegno di ausiliaria che in sede di emanazione dei decreti definitivi di pensione.

Si è dunque concretizzata una gravissima discriminazione ai danni del personale della Polizia di Stato. Trattasi di una sperequazione che opera sul piano previdenziale in una duplice direzione.

In primo luogo nei confronti dei pensionati ex appartenenti al disciolto corpo delle Guardie di pubblica sicurezza (oggi Polizia di Stato), soggetti al sistema misto, e assunti antecedentemente al 25 giugno 1982 ma esclusi dall'applicazione della più favorevole aliquota nonostante che per il riconoscimento del diritto in questione, sia richiesta la sussistenza dello status di militare al momento dell'arruolamento, e non per l'intera carriera. Peraltro, quand'anche il diritto fosse esteso agli ex militari ancora oggi in servizio nella Polizia di Stato si verrebbe a determinare una illegittima disparità di trattamento pensionistico tra i dipendenti della Polizia di Stato assunti dopo la smilitarizzazione ai quali andrebbe applicata la minor aliquota per il personale civile, ed il personale dell'Arma dei Carabinieri (militari) che, nella sostanza del rapporto di lavoro quotidiano svolge gli stessi incarichi, le stesse mansioni, con gli stessi orari, con lo stesso scopo istituzionale ovvero il mantenimento dell'ordine pubblico e, soprattutto, con gli stessi rischi dei rispettivi omologhi del Corpo di Polizia di Stato.

In secondo luogo è evidente il materializzarsi, all'interno del comparto sicurezza e difesa di una grave disparità di trattamento, sul piano pensionistico, tra le Forze di Polizia a Status civile e la componente Militare del medesimo comparto.

La situazione giuridica di tutto il personale della Polizia di Stato in regime di calcolo a sistema misto appare in ogni caso fortemente illegittima, quantomeno illogica, per via della disparità di trattamento (pensionistico) che si sarebbe creata a seguito alla smilitarizzazione, in primis, tra il personale del medesimo corpo di Polizia assunto prima (militari) e dopo (civili) il 25.06.1982

ai quali, nonostante l'identità di mansioni svolte, verrebbe applicata un'aliquota diversa anche solo essendo stati assunti a distanza di una settimana gli uni dagli altri.

Si tratta di una sperequazione assolutamente ingiustificata alla luce della normativa primaria che disciplina i trattamenti normativi ed economici all'interno del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico.

In primo luogo va ricordato che la legge 6 marzo 1992, n. 216 prevede la perequazione dei trattamenti economici relativi al personale delle corrispondenti categorie delle altre Forze di polizia e che Il Decreto Legislativo 12 maggio 1995, n. 195, in attuazione della delega di cui all'art. 2 della citata legge 6 marzo 1992, n. 216, ha disciplinato i contenuti del rapporto di impiego delle Forze di polizia e del personale delle Forze armate riordinando e omogeneizzando carriere, attribuzioni, trattamenti economici e disciplina i contenuti del rapporto di impiego del personale delle Forze di polizia e delle Forze armate.

In secondo luogo una differenziazione dei trattamenti previdenziali in seno al comparto sicurezza difesa e soccorso pubblico confligge apertamente con l'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (Specificità delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco) il quale espressamente prevede che:

1. Ai fini della definizione degli ordinamenti, delle carriere e dei contenuti del rapporto di impiego e della tutela economica, pensionistica e previdenziale, è riconosciuta la specificità del ruolo delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nonché dello stato giuridico del personale ad essi appartenente, in dipendenza della peculiarità dei compiti, degli obblighi e delle limitazioni personali, previsti da leggi e regolamenti, per le funzioni di tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna, nonché per i peculiari requisiti di efficienza operativa richiesti e i correlati impieghi in attività usuranti.

2. La disciplina attuativa dei principi e degli indirizzi di cui al comma 1 è definita con successivi provvedimenti legislativi, con i quali si provvede altresì a stanziare le occorrenti risorse finanziarie.

Riteniamo, inoltre, si debba tenere in debita considerazione la reale volontà del legislatore del 1981 di non creare una distinzione/discriminazione dal punto di vista giuridico tra forze di polizia a status militare e quelle a status civile, considerato altresì che l'art. 61 del Dpr 1092/1973 dispone che al personale dei Vigili del Fuoco e al Corpo Forestale dello Stato (personale non militare) si applicano le disposizioni stabilite per quanto riguarda il trattamento di quiescenza per le categorie militari.

Peraltro, già il Consiglio di Stato, nel 1983, si era pronunciato sulla questione pensionistica affermando che: "nessuna incidenza avrebbe avuto la smilitarizzazione della Polizia di Stato sul trattamento di quiescenza, che rimane quella più favorevole prevista per i militari".

L'odierna disparità di trattamento pensionistico a parità di condizioni, evidente anche all'occhio di un non addetto ai lavori, potrebbe in via di principio anche giustificare il sollevamento di una questione di legittimità costituzionale per violazione del combinato disposto dell'art. 3 (principio di uguaglianza) ed art. 36 della Costituzione.

Con la presente, pertanto, si chiede una tempestiva iniziativa, anche a carattere legislativo che alla luce della complessa articolazione del Comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, sappia evitare una ingiusta e immotivata penalizzazione per il personale della Polizia di Stato e in genere per quello a status civile.

Giacché, diversamente, non vi è dubbio che l'unica strada obbligata che resterebbe da percorrere, sarebbe quella di separare i Comparti sicurezza e difesa con tutto quello che una siffatta operazione potrebbe causare sul funzionamento dell'intero sistema sicurezza.

Conoscendo la Sua sensibilità, l'attenzione e l'impegno che ogni giorno profonde per la tutela della sicurezza e delle donne e gli uomini che la garantiscono, sono certo che saprà individuare la giusta soluzione per risolvere le problematiche evidenziate.

Con sensi di elevata stima"



CORSO VICE ISPETTORE DI POLIZIA 2021 INTERNI ED ESTERNI IN TUTTA ITALIA

In vista dei concorsi per Vice Ispettore di Polizia sia per **INTERNI (1141 posti)** sia per **ESTERNI (1000 posti)**, la Scuola Greco Pittella, in collaborazione con il **SIULP**, organizza due differenti corsi di preparazione alle prove di concorso, che si terranno mediante **VIDEO LEZIONI, usufruibili in qualsiasi momento.**

All'ultimo concorso per Commissario di Polizia sono **più di 14 su 80** i vincitori che hanno frequentato il nostro corso.
All'ultimo concorso per Vice-Ispettore di Polizia **1 su 3** dei nostri allievi ha superato il concorso.

Per ogni informazione sui corsi si consultino i seguente link:
per INTERNI:
www.scuolagrecopittella.it/scuola/vice-ispettore-di-polizia-interni
per ESTERNI:
www.scuolagrecopittella.it/scuola/vice-ispettore-di-polizia-2021

E' possibile anche contattare, solo dopo aver consultato il bando e letto le informazioni sui corsi sul sito web della Scuola, il numero 3291530271 (tutti i giorni dalle 17:00 alle 20:00, eccetto il sabato e la domenica).

