



Le notizie sotto il riflettore... in breve



Defiscalizzazione dei trattamenti accessori - emanato il DPCM attuativo

Sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 290 del 06 dicembre 2021, è stato pubblicato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 2021 avente ad oggetto la Riduzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali di cui all'articolo 45, comma 2, del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, al personale delle Forze di polizia e delle Forze armate - anno 2021.

Si tratta di provvedimento che concretizza e rende fruibile il risultato di una battaglia del nostro sindacato che, nell'ambito del riordino delle carriere del 2017 ha chiesto e ottenuto per le fasce di reddito più basse un giusto ristoro economico a carattere compensativo.

Il Decreto individua per l'anno 2021 le modalità applicative del beneficio contemplato dall'articolo 45, comma 2 del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95 (riordino delle carriere), il quale prevede il riconoscimento, al personale delle Forze di polizia e delle Forze armate, di una riduzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali sul trattamento economico accessorio, comprensivo delle indennità

FLASH nr. 49– 2021

- Defiscalizzazione dei trattamenti accessori – emanato il DPCM attuativo
- Obbligo Vaccinale – Esito incontro con il Prefetto Lamberto Giannini. A breve circolare esplicativa
- Mascherine monouso anti COVID-19 prodotte da FCA Italy S.p.A., riportanti il logo della Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Il diritto alla mensa presuppone che la struttura sia concretamente raggiungibile
- Una sola esenzione a famiglia per l'IMU relativa all'abitazione principale
- La variazione della Posizione Assicurativa (RVPA)
- L'assegnazione temporanea spetta per ciascun figlio

di natura fissa e continuativa, in ragione della specificità dei compiti e delle condizioni di stato e di impiego.

Il beneficio, rivendicato pervicacemente dal SIULP nell'ambito del riordino delle carriere del 2017, rappresenta il riconoscimento di una giusta compensazione a favore dei ruoli base e garantirà un beneficio economico che per il 2021 potrà raggiungere la somma di 600 euro circa.

Detta riduzione è concessa entro una determinata soglia di reddito percepito nell'anno precedente (2020), soglia che, per effetto dell'incremento del trattamento economico derivante dall'ultimo rinnovo contrattuale, viene individuato dal DPCM che ci occupa nel corrispettivo di 28.974 euro.

Della riduzione beneficeranno, quindi, le unità di personale del comparto sicurezza e difesa in servizio alla data del 1° gennaio 2021 che, in base alla certificazione unica (CU) rilasciata dai sostituti di imposta, risulta aver percepito un reddito da lavoro dipendente riferito all'anno 2020 non superiore a euro 28.974.

La misura della riduzione d'imposta è stabilita dall'articolo 2 del DPCM il quale prevede che "Nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2021, l'imposta lorda determinata sul trattamento economico accessorio, comprensivo delle indennità di natura fissa e continuativa corrisposte al personale del comparto sicurezza e difesa è ridotta per ciascun beneficiario fino ad un importo massimo di 609,50 euro.

La riduzione di imposta verrà operata in un'unica soluzione, anche in sede di conguaglio fiscale, riferito all'imposta lorda calcolata sul trattamento economico accessorio, comprensivo delle indennità di natura fissa e continuativa, corrisposto nell'anno 2021 e fino a capienza della stessa.

Qualora la detrazione d'imposta non trovi capienza nell'imposta lorda determinata ai sensi dell'articolo 11 Tuir la parte eccedente può essere fruita in detrazione dell'imposta dovuta sulle medesime retribuzioni corrisposte nell'anno 2021 ed assoggettate a tassazione separata ai sensi dell'articolo 17 Tuir.

Costituiscono trattamento economico accessorio le voci retributive considerate come tali dagli accordi sindacali e dai provvedimenti di concertazione del personale di cui all'art. 1, nonché dagli articoli 1791, commi 2 e 3, e 1792 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66.

Occorrerà, ora, attendere le emissioni di NoiPA per la corresponsione delle competenze economiche relative e corrispondenti.

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



Obbligo Vaccinale - Esito incontro con il Prefetto Lamberto Giannini. A breve circolare esplicativa



Si è tenuto il 7 dicembre u.s. il preannunciato incontro con il Capo della Polizia – Direttore Generale della P:S. Prefetto Lamberto GIANNINI in esito alla richiesta del SIULP finalizzata a conoscere come l'Amministrazione darà attuazione al D.L. 26.11.2021, n.172 concernenti le "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19 e per lo svolgimento in sicurezza delle attività economiche e sociali".

In apertura della riunione il Capo della Polizia ha subito premesso che con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.L. 172/2021 l'Amministrazione ha il dovere di dare attuazione ai precetti che in esso sono contenuti.

In tal senso, pur trovandoci ancora in una situazione di *work in progress* relativamente ad alcuni aspetti, ha accolto immediatamente la richiesta di avere chiarimenti giacché è interesse dell'Amministrazione, così come del Sindacato di trovare la strada migliore per garantire, pur nel rispetto delle precise e ferree indicazioni contenute nel provvedimento, chi ancora non si è vaccinato, sperando di favorire un loro ripensamento per l'accesso alla vaccinazione, ovvero chi dovesse decidere di non sottoporsi all'obbligo del vaccino che, è stato ricordato, secondo la norma appena varata, "costituisce requisito essenziale per lo svolgimento delle attività lavorative dei soggetti obbligati...".-

Il Prefetto GIANNINI ha preannunciato che a breve uscirà una circolare esplicativa che dovrebbe chiarire tutti gli aspetti salienti e le possibili situazioni nelle quali potrebbero trovarsi i colleghi che ad oggi non hanno ancora deciso di vaccinarsi.

In merito ha premesso che tutti coloro che al momento hanno interrotto il rapporto di servizio con l'Amministrazione, seppur momentaneamente per effetto della posizione che occupano, ma hanno conservato il rapporto di lavoro, saranno esonerati dall'obbligo del vaccino, fermo restando il ripetersi dell'obbligo non appena ripristineranno anche il rapporto di servizio.

Di queste posizioni ne sono state individuate circa una quarantina, che verranno analiticamente elencate nella circolare che verrà emanata, e che riguardano, solo a titolo di esempio, situazioni come l'aspettativa per infermità, quella per le terapie salvavita, quelle in attesa del riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dopo il diciottesimo mese continuativo, quelle per famiglia, per mandato politico, per transito in altri ruoli, per il conseguimento del dottorato di ricerca ovvero per il conseguimento della specializzazione medica, il biennio continuativo per assistenza ai portatori di handicap prevista dalla L.104, i sospesi per motivi disciplinari o penali e quelli fuori ruolo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nel ribadire che quelle citate sono solo alcune di quelle complessivamente individuate che consentono l'esonero dall'obbligo del vaccino, evidenziamo che, a seguito di specifica richiesta del SIULP, è stato precisato che coloro i quali decidono di vaccinarsi, in attesa di fare la prima dose ovvero il richiamo se alla scadenza non si era provveduto a fare quella successiva, potranno continuare a lavorare sottoponendosi al tampone che, si rammenta, ora ha una validità ridotta rispetto ai tempi precedenti (24 h per i tamponi rapidi e 48 per i molecolari).

Per coloro che faranno la prima dose, e in attesa che trascorran i 15 giorni previsti per il rilascio del Super Green Pass, questi potranno continuare a lavorare sottoponendosi al tampone che, in questo ultimo caso, come espressamente richiesto dal Sindacato, sarà a

carico dell'Amministrazione, come confermato dal Capo della Polizia, e non più del singolo dipendente.

È emerso, quindi, che l'obbligo del vaccino incombe anche in capo a chi è in congedo straordinario per malattia, in congedo ordinario, ovvero che fruisce solo dei permessi giornalieri previsti dalla L.104 (3 giorni mensili) ovvero in distacco o aspettativa sindacale.

Nella prima fase di applicazione, al fine di accertare chi non è ancora vaccinato, si chiederà ai Colleghi di inviare la documentazione attestante l'avvenuta vaccinazione mentre, per coloro che non dovessero produrla, si procederà d'ufficio ad accertare, attraverso la piattaforma nazionale che consentirà all'Amministrazione, tramite accesso con SPID ovvero con CIE, di verificare la posizione del dipendente e verificare se si sono vaccinati.

Nel caso di non avvenuta vaccinazione, ovvero di effettuazione della dose successiva, il dipendente sarà invitato, entro 5 giorni dalla comunicazione, a produrre la documentazione attestante, o l'avvenuta vaccinazione ovvero la prenotazione per effettuarla che, in base alla norma, non dovrà essere prevista oltre il 20° giorno dall'avviso ricevuto dall'Amministrazione.

In caso di slittamento di tale termine, per cause non imputabili al dipendente, lo stesso, nelle more di fare il vaccino direttamente presso le strutture della sanità della Polizia di Stato o per loro tramite presso gli *hub* regionali predisposti, potrà continuare a prestare servizio effettuando a proprio carico il tampone necessario ad avere il green pass momentaneo.

Nel caso, invece, che il dipendente si sottopone a vaccinazione, in attesa che trascorrano i 15 giorni previsti per il rilascio del super green pass, lo stesso continuerà a lavorare con il green pass temporaneo rilasciato a seguito di tampone che, però, sarà a carico dell'Amministrazione.

Per ultimo, su richiesta del SIULP, è stato chiarito dall'Amministrazione che il modulo del consenso informato dovrà comunque essere firmato in quanto il vaccino obbligatorio non è assimilabile ad un "trattamento sanitario obbligatorio", tant'è che ognuno ha la possibilità di non vaccinarsi accettando le conseguenze amministrative che ne conseguono.

In attesa della circolare che disciplinerà nel dettaglio le questioni affrontate, e al fine di evitare il più possibile i disagi conseguenti dalla scelta di non volersi sottoporre alla vaccinazione obbligatoria, è stato chiarito, su nostra richiesta, che la mancata vaccinazione e la conseguente obbligatoria sospensione dalle funzioni – che comporterà la perdita della qualifica di Agente e/o Ufficiale di P.G. e di P.S. con conseguente ritiro dell'arma individuale in dotazione insieme al tesserino di riconoscimento e le manette - non farà perdere il diritto all'alloggio.

Analogamente, considerato che a differenza delle altre sospensioni che comunque garantiscono il mantenimento di una retribuzione in attesa che si definisca l'esito della sospensione, è stato richiesto di conoscere se anche ai colleghi sospesi per mancata vaccinazione, al pari degli altri sospesi, sarà possibile esercitare regolarmente un'altra attività lavorativa qualora non incompatibile con lo status e i doveri di appartenente alla Polizia di Stato.

Alla luce di quanto sopra, considerata anche la premessa alla base del provvedimento legislativo, ovvero che i poliziotti sono una categoria particolarmente esposta al rischio contagio, nonché della decisione dell'INAIL di prevedere le conseguenze provenienti dal contagio da COVID-19 come un infortunio sul lavoro, il SIULP ha richiesto, ribadendo la necessità e l'urgenza di istituire le malattie professionali o tabellari che dir si voglia, anche per il Comparto sicurezza e difesa che le conseguenze discendenti dal contagio da COVID siano considerate come malattie dipendenti da causa di servizio al pari di quanto avviene con i casi per i quali è prevista la compilazione del cosiddetto "Modello C", anche se il ricovero non è immediato o fortunatamente non si rende necessario.

Ciò per prevedere corsie preferenziali e più veloci rispetto a quelle ordinarie che ormai hanno raggiunto tempi biblici.

Parimenti, anche per aiutare a superare le incertezze e le paure che albergano in chi non ha ancora deciso di vaccinarsi, ovvero per aiutare a superare le criticità di chi ha contratto la malattia, il SIULP ha chiesto di prevedere in ogni provincia uno sportello di ascolto con la presenza fissa di uno psicologo in modo da ascoltare e aiutare a superare tutte le criticità che la pandemia ha inserito anche nella nostra popolazione.

L'incontro, che si è tenuto in clima di concreta e fattiva collaborazione considerato il delicato e pregnante tema affrontato, si è concluso con l'impegno dell'Amministrazione di approfondire alcuni aspetti circa:

- le posizioni che potrebbero far venire meno l'obbligo vaccinale;
- come impiegare coloro i quali che, per altre patologie, non potranno vaccinarsi;
- se è possibile per i sospesi esercitare un altro lavoro nelle more che cessi tale obbligo;
- ricercare tutte le possibili soluzioni per arrecare meno disagi possibili a chi comunque deciderà di non ottemperare al richiamato obbligo.

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 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 - Modello Redditi persone fisiche - Attestazione ISEE - F24 per il pagamento dell'IMU - Istanza per l'assegno nucleo familiare - Successioni

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

Mascherine monouso anti COVID-19 prodotte da FCA Italy S.p.A., riportanti il logo della Presidenza del Consiglio dei Ministri



Riportiamo il testo della lettera inviata lo scorso 7 dicembre al Dipartimento della P.S.:

"Il 4 maggio 2021, con nota n.7.13.0/FL/351/2021, questa Segreteria Nazionale rappresentò le doglianze scaturite dalla qualità delle mascherine monouso "FCA Italy S.p.A", distribuite al personale della Polizia di Stato.

Nella nota si diede conto dei contenuti delle inchieste realizzate sulla questione da alcune delle più importanti testate giornalistiche, le quali ebbero a riferire dello sgradevole odore emanato dal nominato dispositivo di protezione anti Covid-19, e del fatto che le analisi eseguite restituirono uno standard di filtrazione e un coefficiente di respirabilità marcatamente inferiore a quanto stabilito dalle norme.

La Rai diede anche risalto alla testimonianza di alcuni operai addetti alla produzione delle nominate mascherine che, a causa della alterabilità dei materiali utilizzati e dello sgradevole odore emanato dagli stessi, furono costretti a far ricorso alle cure mediche.

Di seguito alla segnalazione di questa Segreteria Nazionale, sollecitata tra le altre strutture territoriali dal SIULP di Sassari, la distribuzione delle mascherine FCA Italy S.p.A. è stata sospesa, sia per garantire un'adeguata protezione dal virus, sia per scongiurare danni eventualmente connessi alle maleodoranti esalazioni.

Ciononostante, si apprende che in questi giorni l'Amministrazione, in sede locale, abbia ripreso ad assegnare i dispositivi di protezione oggetto di tante contestazioni, ai colleghi in servizio alla Polizia di Frontiera Aerea di Alghero (SS).

In riscontro al rinnovato intervento del SIULP turritano sull'argomento, il Questore di Sassari ha riferito che riguardo le mascherine facciali FCA Italy S.p.A. non consta alcuna disposizione nazionale che ne precludesse l'utilizzo e che anche quell'Ufficio Sanitario Provinciale, informalmente udita la Direzione Centrale di riferimento, abbia confermato che "al momento" nulla osta all'utilizzo delle nominate maschere facciali da parte del personale della Polizia di Stato, secondo le linee guida già impartite.

Forse – è legittimo pensare - che "al momento" non si sono registrati casi di contagi o intossicazioni riconducibili all'utilizzo delle mascherine FCA Italy S.p.A., proprio perché le stesse, nella maggior parte degli uffici, non sono state distribuite e laddove è stato fatto, i colleghi, precauzionalmente, non le hanno utilizzate.

Desta stupore, dunque, che una dotazione di protezione dal virus già bandita da altri comparti dello Stato, nonostante i tanti dubbi instillati da inchieste giudiziarie e giornalistiche risulti, invece, ancora nelle dotazioni dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza e pronte ad essere sperimentate sui poliziotti.

Ecco perché, nel sottolineare ancora la rilevanza della tematica evidenziata, si rinnova la richiesta di un definitivo intervento che determini l'immediato ritiro dei lotti di mascherine prodotte da FCA Italy S.p.A. e il contestuale reintegro con altre a norma di legge.

Nel rappresentare l'urgenza che il caso impone e in attesa di un cortese cenno di riscontro, si inviano distinti saluti."

Il diritto alla mensa presuppone che la struttura sia concretamente raggiungibile



Il principio è stato affermato dal Tribunale Amministrativo Regionale per la Toscana (Sezione Prima) con la Sentenza n. 01457/2021 del 5 novembre 2021.

La questione di fatto inerisce alla pretesa di un nutrito gruppo di dipendenti della Polizia di Stato che presentava un ricorso per l'accertamento del diritto a vedersi corrispondere quanto spettante a titolo di buono pasto giornaliero sostitutivo del servizio mensa obbligatoria di cui alla legge n. 203/1989 con pagamento dell'importo corrispondente al controvalore dei buoni pasto dovuti negli ultimi cinque anni antecedenti al deposito delle istanze di liquidazione dei buoni pasto medesimi, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria.

I ricorrenti affermavano di essere impiegati in servizi esterni ed interni con turnazione di almeno sei ore articolata in orari che non consentirebbero loro di fruire delle mense convenzionate in quanto dislocate in punti della città non facilmente raggiungibili e destinate a dipendenti pubblici la cui pausa pranzo ricade tra le ore 12,30 e le ore 14,30.

Gli stessi ritenendo, pertanto, di aver diritto alla fruizione dei buoni pasto alternativi alla mensa obbligatoria e chiedevano che venisse loro ristorato il danno derivante dalla mancata fruizione dei buoni pasto negli ultimi 5 anni.

I Giudici del TAR Toscana hanno ritenuto, nel merito, fondato il ricorso.

Nelle motivazioni della Sentenza si legge che: "Il buono pasto è un beneficio che viene attribuito allo scopo di far sì che, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, si possano conciliare le esigenze del servizio con le esigenze quotidiane del lavoratore, al quale viene così consentita - laddove non sia previsto un servizio mensa - la fruizione del pasto, i cui costi vengono assunti dall'Amministrazione, al fine di garantire allo stesso il benessere fisico necessario per la prosecuzione dell'attività lavorativa, nelle ipotesi in cui l'orario giornaliero corrisponda a quello contrattualmente stabilito per la fruizione del beneficio (ex multis: Cassazione civ. sez. lav., 14/07/2016 n.14388). La natura di tale indennizzo impone quindi che le esigenze essenziali che esso tende a soddisfare (ossia la fruizione del pasto durante la pausa dopo un certo numero di ore lavorate) debbano poter essere soddisfatte, in sua assenza, in termini di effettività e concretezza (T.A.R. Roma, sez. II, 03/11/2009, n.10767). E ciò esclude, quindi, che la semplice presenza di una o più mense nel territorio cittadino o il fatto che il domicilio del lavoratore si trovi nel medesimo comune possano costituire condizioni idonee al recupero fisico del dipendente qualora non siano concretamente raggiungibili durante la pausa o per raggiungerli questi debba impiegare tutto il tempo a sua disposizione vanificando gli effetti della interruzione dell'attività lavorativa.

Sicché, laddove le fonti normative prevedono, in alternativa al buono pasto, la "possibilità" di gestione di una mensa tale locuzione deve essere intesa come messa a disposizione del personale di una mensa fruibile nei termini di cui si è detto, senza che tale concreta fruibilità possa essere irrigidita da prassi o circolari che se non modellate su situazioni reali rischiano di vanificare lo scopo a cui il beneficio è preordinato".

Muovendo da tali assunti ermeneutici il Collegio ha disposto una verifica tesa appunto ad appurare i tempi necessari per raggiungere con i mezzi pubblici da ciascuna caserma ove i ricorrenti prestavano servizio: a) la sede della mensa più vicina operante nei cinque anni precedenti la proposizione del ricorso e tenendo conto delle chiusure intervenute medio tempore e degli eventuali servizi convenzionati; b) il domicilio di ciascun ricorrente qualora sita nel Comune di Firenze.

L'esito della verifica, eseguita in termini particolarmente curati e puntuali, è stato, in sintesi, che solo in pochissimi casi si sono registrati tempi inferiori ai 30 minuti (e comunque sempre superiori ai 16/20 minuti con i mezzi pubblici).

Lo stesso verificatore ha quindi osservato che, considerando il tempo necessario per accedere ai carrelli (o preparare le pietanze per chi tona a casa) e per consumare il pasto, il rispetto dei tempi di rientro sarebbe impossibile o comunque molto difficoltoso. Dovendosi peraltro in tale valutazione tener conto che la pausa lavorativa, essendo preordinata al recupero fisico e psichico del dipendente, non può trasformarsi in una stressante rincorsa del tempo nella quale questi dovrebbe cronometrare gli spostamenti o trangugiare cibarie in tutta fretta nel costante timore di rientrare in ritardo.

Il diritto al buono pasto è stato, pertanto, riconosciuto con condanna dell'Amministrazione a corrispondere ai ricorrenti una somma pari al valore di un buono pasto per tutte quelle giornate lavorative in cui gli stessi hanno eseguito turni di lavoro che avrebbero dato loro diritto alla fruizione della mensa. E ciò per il quinquennio precedente alla notifica del ricorso, con maggiorazione degli interessi legali dal dovuto al saldo.

Una sola esenzione a famiglia per l'IMU relativa all'abitazione principale



Un nostro lettore ci chiede se è possibile fruire dell'esenzione IMU prima casa per due immobili situati in due comuni diversi ciascuno dei quali costituisca la residenza di uno solo dei due coniugi.

Fondamentalmente, fino a oggi, due coniugi possono risiedere in due abitazioni diverse ed evitare così di pagare la tassa sulla prima casa in entrambe, anche se una sentenza della Cassazione tempo fa aveva in qualche modo cercato di limitare questa tendenza stabilendo che era dovuto il pagamento dell'Imu per entrambe le abitazioni qualora i coniugi fossero residenti in due immobili diversi.

Oggi, Tuttavia, un emendamento al decreto fisco approvato nelle commissioni Finanze e Lavoro al Senato prevede una stretta alle esenzioni Imu, che dovrebbero valere solo per un'abitazione a famiglia, anche qualora una delle due case si trovi in un altro comune.

Con questa disposizione a venire, i due coniugi non potranno più scegliere di risiedere in due case in comuni differenti e non pagare così l'Imu.

Ovviamente, tale norma avrà effetto dal prossimo anno.

Ricordiamo che l'IMU è dovuta dal proprietario o dal titolare di altro diritto reale (come usufrutto, uso, abitazione, enfiteusi, superficie) dal concessionario in caso di aree demaniali o dal locatario in caso di leasing, e riguarda:

- fabbricati, a eccezione delle abitazioni principali che non rientrano nelle categorie A/1 (abitazioni signorili), A/8 (abitazioni in ville) e A/9 (Castelli, palazzi di eminenti pregi artistici o storici).
- Aree fabbricabili.
- Terreni agricoli.

L'Imu si applica in tutti i comuni italiani a parte Friuli-Venezia Giulia e delle province autonome di Trento e di Bolzano, dove gli statuti regolano diversamente questa imposta. Sono in ogni caso previste diverse esenzioni.

Il termine per il pagamento è, come di consueto, il 16 dicembre.

Tuttavia, sul calcolo e il versamento della seconda rata dell'Imu hanno effetto non solo le esenzioni classiche ma anche le norme emanate a causa della pandemia.

La variazione della Posizione Assicurativa (RVPA)



La Richiesta di Variazione della Posizione Assicurativa (RVPA) rappresenta lo strumento attraverso il quale il lavoratore dipendente pubblico può far rilevare le inesattezze e gli errori contenuti nell'Estratto conto Gestione Dipendenti Pubblici.

Gli iscritti alla Gestione Dipendenti Pubblici (ex INPDAP) possono intervenire personalmente nel processo di aggiornamento dei dati della propria posizione assicurativa.

Attraverso l'Estratto conto Gestione Dipendenti Pubblici gli iscritti alla Gestione

possono conoscere la consistenza del proprio conto assicurativo, che contiene i periodi di servizio utili al trattamento pensionistico e le relative retribuzioni imponibili successive al 31 dicembre 1992, al fine di una valutazione consapevole della propria situazione previdenziale e di un perfezionamento attraverso lo strumento della RVPA.

La RVPA deve essere inoltrata qualora il documento informativo contenga lacune o inesattezze relative a periodi di servizio o a retribuzioni imponibili e anche in tutti quei casi in cui è necessario un approfondimento istruttorio da parte dell'Istituto.

La presenza di note specifiche a margine di un periodo esposto sull'Estratto conto informativo è indice di criticità sulle informazioni presenti nella banca dati dell'Istituto e dunque l'interessato è invitato a effettuare le opportune verifiche.

L'attento esame dell'estratto deve, in ogni caso, avvenire anche in assenza di particolari note o segnalazioni, effettuando i seguenti passaggi:

- leggere con attenzione il contenuto integrale dell'Estratto conto Gestione Dipendenti Pubblici (sezione arancione dell'Estratto conto);
- considerare il valore solo informativo e non certificativo dei dati contenuti;
- proporre, in caso di errori e inesattezze, una RVPA.

Attraverso le apposite funzionalità della procedura è possibile chiedere l'inserimento, la modifica o la cancellazione di un periodo (di servizio, riconosciuto, o figurativo).

Le RVPA saranno valutate dalla sede INPS di competenza, previa apposita istruttoria, con il contributo dell'amministrazione o ente datore di lavoro.

Selezionando la voce di menu "Richieste di variazione già presentate", il sistema visualizza la lista delle richieste di variazione già presentate con l'indicazione dello stato della lavorazione e dell'esito della richiesta.

La RVPA può essere inviata online all'INPS dal dipendente pubblico mediante il servizio dedicato.

Il servizio permette di richiedere la modifica, l'inserimento e la cancellazione di periodi relativi a:

1. stati di servizio;
2. eventuali altri servizi riconosciuti con provvedimenti di riscatto, ricongiunzioni o computo;
3. eventuali periodi riconosciuti con contribuzione figurativa;
4. le retribuzioni utili a fini pensionistici.

Il servizio permette inoltre di consultare le richieste di variazione della posizione assicurativa già inviate.

In alternativa, può essere effettuata tramite Contact center al numero 803 164 (gratuito da rete fissa) oppure 06 164 164 da rete mobile; enti di patronato e intermediari dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi

L'assegnazione temporanea spetta per ciascun figlio



Il principio è stato affermato dal Tribunale Amministrativo Regionale per la Lombardia (Sezione Quarta) con la Sentenza n. 02350/2021 del 22 novembre 2021.

La causa è stata incardinata da un ricorso prodotto da un Agente della Polizia di Stato che, dopo aver ottenuto con un precedente ricorso, in occasione della nascita del primo figlio, l'assegnazione temporanea a una sede di servizio situata nella città o nella provincia di residenza, ai sensi dell'art. 42 bis D. Lgs. 151/2001, chiedeva con una seconda istanza il medesimo beneficio a seguito e a causa della nascita del secondo figlio.

Il Dipartimento della P.S. respingeva quest'ultima istanza ritenendo che il beneficio richiesto, fruito per il primo figlio, non potesse spettare anche per il secondogenito.

I Giudici del TAR Milanese accoglievano il ricorso richiamando la concorde Giurisprudenza amministrativa secondo cui «[...] il beneficio dell'assegnazione temporanea viene riconosciuto dal citato articolo 42 bis per ciascun figlio [...]» (TAR Lombardia, III, 10 aprile 2018 n. 962 confermata da: Consiglio di Stato, IV, 15 febbraio 2021, n. 1366; TAR Lombardia, IV, 26 aprile 2021, n. 1042).

L'avvenuta fruizione dell'assegnazione temporanea per un figlio non può dunque costituire un valido motivo per respingere l'istanza ex art. 42 bis D.Lgs. 151/2001 proposta con riferimento a un secondo figlio, anch'esso presente nel nucleo familiare, e in età inferiore a tre anni.

Secondo il TAR l'Amministrazione non avrebbe potuto legittimamente negare la concessione del beneficio in relazione all'avvenuta fruizione (o alla fruizione in corso) dell'assegnazione per il primo figlio.

Il diniego opposto dalla p.a. alla domanda di -OMISSIS- è stato perciò ritenuto illegittimo per violazione e falsa applicazione dell'art. 42 bis D. Lgs. 151/2001.



SPORTELLO PENSIONI SIULP

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi,
a tutte le vostre domande.

SERVIZI.SIULP.IT