



SOMMARIO

- Reperire risorse per la specificità e rinnovare il contratto - il Siulp incontra il Capo della Polizia
- Rinsaldare e rinnovare l'impegno contro le mafie
- Indennità autostradale
- Assunzione di 14 neo Agenti Tecnici paralimpici della Polizia di Stato
- Concorso esterno per 1650 Allievi Agenti della Polizia di Stato
- Si può obbligare il dipendente a fare le ferie?
- Compatibilità congedo parentale e riposi per allattamento
- SIULP Frosinone: Milena ABBATANGELI eletta nuovo Segretario Provinciale
- Doppia indennità di ordine pubblico: quando spetta
- NOIPA: emolumento una tantum 2023

Reperire risorse per la specificità e rinnovare il contratto il Siulp incontra il Capo della Polizia"

Il 17 luglio 2023 si è tenuto l'incontro periodico con il vertice del Dipartimento della P.S. nel corso del quale sono state affrontate alcune delle questioni su cui da tempo come Siulp stiamo sollecitando un cambio di passo, tra cui le carenze di organico, in special modo quello del ruolo degli Ispettori, ed i ritardi nella gestione dello stato giuridico e dell'avanzamento in carriera del personale.

Quanto a quest'ultimo aspetto abbiamo registrato una significativa sensibilità per lo smaltimento dell'arretrato accumulato dalla commissione centrale per i meriti straordinari e speciali. L'Amministrazione ha infatti messo a punto un programma a tappe forzate con cui si conta di azzerare le pratiche in trattazione nel giro di pochi mesi. Allo stato ci sono infatti poco più di 1500 fascicoli che attendono di essere discussi (378 per meriti straordinari, 827 per encomi solenni, 156 per meriti civili e 151 per altre FF PP). Secondo quanto ci è stato rappresentato dovrebbero essere valutate e decise circa 80 pratiche alla settimana che verrebbero dapprima esaminate da due sottocommissioni, per poi essere portate nella Commissione plenaria per la ratifica conclusiva. In questo modo si dovrebbero riuscire ad attutire, fino ad annullare, le penalizzazioni derivanti dal differimento della deliberazione, soprattutto quelle concernenti la partecipazione ai concorsi interni che hanno dato origine, anche nel recente passato, a corposi contenziosi di cui si è occupata anche la Corte Costituzionale.

Quanto invece alla commissione centrale competente a decidere in materia di lodevoli comportamenti, abbiamo appreso con soddisfazione che, grazie alla aumentata cadenza delle riunioni, le pratiche in arretrato

si sono assottigliate da circa 9.000 a poco più di 2.000 con l'impegno da parte del presidente di poter azzerare completamente l'arretrato entro la fine dell'anno.

È stato poi affrontato il tema della revisione dell'atto unico ordinativo emanato con decreto del Capo della Polizia del 28 giugno 2022, che ha stabilito le consistenze organiche degli uffici centrali e periferici della Polizia di Stato che dovranno andare a regime a far data dal 1° gennaio 2027. Da tempo avevamo stigmatizzato come i criteri utilizzati risentissero non solo di una prospettiva falsata dal tempo intercorso dal momento in cui sono state fatte le rilevazioni dei carichi di lavoro e delle esigenze di ordine e sicurezza pubblica funzionali a quantificare le esigenze di personale, ma pure dai discutibili criteri stabiliti dall'Amministrazione nello stilare il progetto. Oggi, finalmente, anche l'Amministrazione è approdata al convincimento che questo impianto è ampiamente perfezionabile e, non di meno, superato dall'evoluzione della situazione di numerose realtà territoriali. Una respiscenza dovuta anche agli esiti di incontri fatti con un campione consistente di Dirigenti di uffici che ha indotto ad un complessivo ripensamento del progetto anche per renderlo più elastico ed adattabile alle mutevoli esigenze determinate da non prevedibili congiunture. Nei prossimi giorni verrà quindi pubblicato un decreto con il quale verrà disposto il rinvio al 31.12.2024 dell'entrata in vigore dell'Atto unico in narrativa.

A margine dell'incontro sono state date anche indicazioni sulla futura mobilità del personale del ruolo degli ispettori. È stato spiegato che con l'immissione dei circa 2700 vincitori del concorso interno, che in origine prevedeva 1141 posti, consentirà di ripianare il 30% delle carenze del ruolo. Questo dato percentuale sarà dunque quello che verrà utilizzato per disporre i rinforzi dei vari uffici, seguendo lo stesso metodo utilizzato per la mobilità del ruolo degli Agenti e Assistenti. Per esemplificare, nel momento in cui una Questura risulta avere una carenza di 30 ispettori, al termine del corso, previsto per il mese di dicembre, si vedrà assegnare complessivamente, tra trasferiti e neo assegnati, 10 ispettori. Secondo la proiezione elaborata dalla Dagep in questo modo, oltre a soddisfare le istanze di trasferimento di alcune centinaia di ispettori dei precedenti corsi, si stima che il numero dei perdenti sede sarà marginale, posto che praticamente in tutti gli uffici le carenze sono ragguardevoli. È stato altresì confermato che, laddove ci fossero dei perdenti sede, verrebbe comunque loro garantita la permanenza nella regione ovvero in uffici che, pur in regioni diverse, sono comunque prossimi alla sede di servizio precedente.





Tribuna
LA RIVOLUZIONE È QUI
I CODICI LA TRIBUNA SI AGGIORNANO
DA SOLI OGNI GIORNO

Luigi Alibrandi e Piermaria Corso

**CODICE PENALE E DI PROCEDURA PENALE
e leggi complementari per le Forze dell'Ordine**

aggiornato con la Riforma Cartabia
edizione 2023

2023
I codici
vigenti

AGGIORNATO
A OGGI
CON LA
RIFORMA
CARTABIA

**CODICE PENALE
E DI
PROCEDURA PENALE
E LEGGI COMPLEMENTARI
PER LE FORZE DELL'ORDINE**

di Luigi Alibrandi
Piermaria Corso

La Tribuna
PER LE FORZE
DELL'ORDINE

SCARICA
L'APP

Rinsaldare e rinnovare l'impegno contro le mafie



A distanza di 31 anni, la strage di via D'Amelio del 19 luglio 1992, è ancora vivissima nei ricordi di ogni singolo cittadino italiano.

"Se vogliamo dare un senso e una dimensione edificante al sacrificio di Palo Borsellino, Agostino Catalano, Walter Eddie Cosina, Vincenzo Li Muli, Emanuela Loi e Claudio Traina e di tutte le altre vittime delle mafie, - sottolinea Felice Romano, Segretario Generale del SIULP - è necessario che la commemorazione non diventi occasione per scontri

che scuotono e possono dividere le coscienze civiche sulla cultura della legalità ma sia un momento per rinsaldare e rinnovare l'impegno contro tutte le mafie e ogni forma di sopraffazione che soffoca la libertà e la democrazia. E per fare ciò occorre riappropriarsi delle testimonianze di vita che queste persone ci hanno lasciato facendole diventare patrimonio di tutti.

Giacché queste persone dovrebbero costituire un faro per le nuove generazioni e non un elemento di divisione e lacerazione delle coscienze come sembra emergere dalle notizie che anticipano la celebrazione".

"Evidenziando che la mobilitazione delle coscienze, come ricordato dal Presidente della Repubblica Sergio Mattarella in occasione della commemorazione di Capaci, si potrà continuare a coltivare per ampliare il giusto e forte senso di cittadinanza che è alla base della condizione di civiltà e di un'etica condivisa quali precondizioni irrinunciabili per una società democratica, coesa e sicura"

"I valori di legalità, di giustizia, di coesione sociale e di lotta alle mafie non possono avere bandiere o colori politici - sottolinea Romano - giacché sono patrimonio di tutti e condizione imprescindibile per ogni democrazia avanzata con la consapevolezza che potranno continuare ad essere vivi solo se tutti noi, insieme, insegneremo ai giovani, nel ricordo dei servitori dello Stato che sono stati barbaramente uccisi, il rispetto delle regole e la rinuncia alle scorciatoie. Giacché la mafia si combatte ogni giorno percorrendo la via della legalità che questi servitori dello Stato, senza se e senza ma sino al sacrificio estremo, ci hanno indicato con il loro sacrificio. L'esempio di questi eroi, che erano temuti dalla mafia per il loro coraggio che l'ha messa in ginocchio, è l'eredità che ci hanno lasciato tutti i servitori dello Stato che sono caduti per difendere i valori democratici e di legalità in cui credevano e ai quali avevano prestato giuramento di fedeltà. A tutti noi spetta rinnovarla non con una mera celebrazione, che rischia di diventare quasi una santificazione perenne fine a sé stessa se non addirittura un motivo di scontro, ma con l'impegno e l'esempio di ogni giorno rispettando le regole e affermando la cultura della legalità poiché questo è l'unico modo per combattere e sconfiggere le mafie in ogni forma in cui si manifesta".

Indennità autostradale



A seguito del costante interessamento della Segreteria Nazionale presso le sedi ministeriali interessate, nel prossimo mese di agosto dovrebbe essere corrisposta l'indennità autostradale relativa al 1° trimestre 2022.

Assunzione di 14 neo Agenti Tecnici paralimpici della Polizia di Stato



Il 18 luglio si è svolta la presentazione di 14 nuovi atleti paralimpici, agenti ora in forza nel Gruppo Sportivo Fiamme Oro, sezione paralimpica.

Presenti il Ministro dell'Interno Matteo Piantedosi, il Ministro dello Sport Andrea Abodi, il Ministro per la disabilità Alessandra Locatelli, il Capo della Polizia Vittorio Pisani e il presidente del Comitato Italiano Paralimpico Luca Pancali, la giornata si consegna immediatamente alla storia, vista la portata della decisione del Viminale di assumere a tempo

indeterminato i 14 nuovi atleti.

"E' stata scritta una pagina tra le più belle di tutta la storia della Polizia di Stato – sottolinea Felice Romano, Segretario Generale del SIULP, il Sindacato Italiano Unitario dei Lavoratori di Polizia - L'incorporamento di 14 nuovi atleti paralimpici all'interno dei ruoli della Polizia di Stato è il segno di un cambiamento culturale del nostro paese e la dimostrazione dei valori che la Polizia incarna nella sua mission istituzionale a difesa e a fianco di tutti, perché nessuno si debba sentire diverso dagli altri".

Concorso esterno per 1650 Allievi Agenti della Polizia di Stato



Bandito un concorso per 1650 allievi agenti under 26 civili, in possesso del diploma di istruzione superiore.

Il nuovo bando di concorso si rivolge ai giovani maggiorenni in possesso di diploma di scuola media superiore e di età non superiore a 26 anni, limite innalzato di tre anni per i candidati che hanno svolto il servizio militare.

Sono previste anche alcune riserve di posti, a favore dei possessori dell'attestato di bilinguismo (lingua italiana e tedesca) di livello di competenza B2.

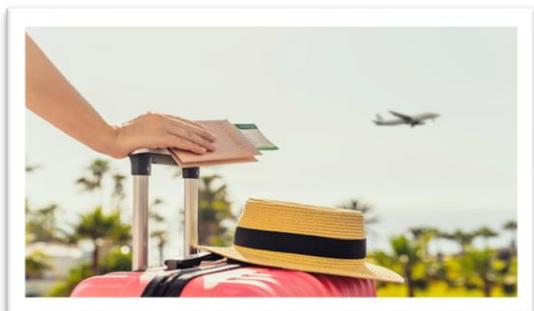
La selezione prevede diverse prove e valutazioni:

- prova scritta, che consiste in un questionario basato sui quesiti prelevati da una banca dati che sarà pubblicata almeno 20 giorni prima della prova, sul portale web ufficiale della Polizia di Stato;
- accertamento dell'efficienza fisica;
- accertamento dell'idoneità psico-fisica, con valutazione psichica ed esami strumentali;
- accertamento dell'idoneità attitudinale, anche con colloquio psicologico.

Per partecipare al concorso per allievi agenti della Polizia di Stato è necessario inoltrare le candidature entro il 10 agosto 2023, seguendo la procedura telematica disponibile sul sito della Polizia di Stato.

I candidati devono autenticarsi con SPID o CIE e, infine, devono essere in possesso di un indirizzo email valido e di una casella PEC personale.

Si può obbligare il dipendente a fare le ferie?



Ci vien chiesto se l'ufficio, possa obbligare il dipendente a fruire delle ferie in un periodo non gradito.

La giurisprudenza della Cassazione ritiene che in linea generale non si possa obbligare il dipendente a fare le ferie quando questi non le vuole fare.

La pronuncia più recente, in questo senso, è costituita dall'ordinanza del 19 agosto 2022, n. 24977 della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro.

In detto provvedimento la Suprema Corte ha stigmatizzato il principio che *"L'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente all'imprenditore quale estrinsecazione del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa ed al lavoratore compete soltanto la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intende fruire del riposo annuale, anche nell'ipotesi in cui un accordo sindacale o una prassi aziendale stabilisca - al solo fine di una corretta distribuzione dei periodi feriali - i tempi e le modalità di godimento delle ferie tra il personale di una determinata azienda. Peraltro, allorché il lavoratore non goda delle ferie nel periodo stabilito dal turno aziendale e non chieda di goderne in altro periodo dell'anno non può desumersi alcuna rinuncia - che, comunque, sarebbe nulla per contrasto con norme imperative"* (art. 36 Cost. e art. 2109 c.c.).

Anche precedentemente i Giudici di piazza Cavour avevano ritenuto il collocamento forzoso in ferie contrastante con la finalità propria dell'istituto, con la specificazione che *"il potere attribuito all'imprenditore, a norma dell'art. 2109 c.c., di fissare il periodo di godimento delle ferie da parte dei dipendenti implica anche quello di modificarlo pur in difetto di fatti sopravvenuti, in base soltanto a una riconsiderazione delle esigenze aziendali, senza che in senso contrario rilevi la prescrizione relativa alla comunicazione preventiva ai lavoratori del periodo stabilito, dalla quale tuttavia si desume, da un lato, che anche le modifiche debbono essere comunicate con preavviso e, dall'altro, che gli eventuali rilievi del lavoratore, che ritenga l'indicazione del datore di lavoro in contrasto con i propri interessi, devono intervenire senza dilazione"* (cfr. Cass.11/02/2000 n. 1557 e Cass.12/06/2001 n. 7951).

Secondo la Cassazione, dunque, la collocazione in ferie del lavoratore quando è tale da non consentirgli di organizzarsi per fruirne, in concreto, nel periodo di riposo determinato unilateralmente dal datore di lavoro comporta il venire meno della ratio della normativa costituzionale e legislativa delle ferie, che risiede nel ristoro psicofisico del lavoratore, per il cui conseguimento è ovviamente necessaria una certa programmazione che consenta al lavoratore di indicare le sue preferenze (Cass. Sezione lavoro - Ordinanza n. 24977 del 19 agosto 2022).

In buona sostanza, posta l'irrinunciabilità delle ferie e la nullità di un qualsiasi accordo "a contraris" tra il lavoratore e il datore di lavoro quest'ultimo non può obbligare il dipendente a fare le ferie quando vuole lui, chiedendogli con scarso preavviso di non presentarsi al lavoro in un determinato periodo che magari al lavoratore non interessa o non conviene. Resta fermo, tuttavia, il principio che il lavoratore che non abbia voluto godere delle ferie non può pretendere la monetizzazione, al momento della risoluzione del contratto, a meno che il mancato godimento sia imputabile a cause indipendenti dalla sua volontà, come ad esempio la malattia o particolari esigenze dell'Azienda o dell'ufficio che non abbiano consentito il godimento delle ferie nei periodi richiesti.

La Giurisprudenza Amministrativa, invece, con riferimento al lavoro pubblico, sembra evidenziare un indirizzo di segno opposto.

I Giudici Amministrativi, in particolare, hanno affermato alcuni principi, argomentando in primo luogo che il lavoratore interessato, secondo buona fede e correttezza, ha l'onere di reagire immediatamente, anche in via stragiudiziale, avverso la statuizione della P.A. intesa a negare o a differire l'esercizio di tale suo

diritto, invece di restare silente magari per proporre, a distanza di tempo, un'azione orientata a ottenerne il pagamento sostitutivo (Consiglio di Stato Sez. V 3 aprile 2000 n. 1910); e in secondo luogo che, nel caso di mancata richiesta da parte del dipendente, le ferie vanno disposte d'ufficio (TAR Lazio Roma Sez. II bis Sentenza 02 luglio 2008 n. 6350 e Consiglio di Stato Sezione V 30 giugno 1998 n. 985), e che anzi, il superiore cui spetta l'autorizzazione alla concessione dei periodi di riposo ha il potere dovere di assegnare d'ufficio le ferie, eventualmente anche diffidando a usufruirne (Consiglio di Stato Sezione III 1° febbraio 2012 n. 500).

Vi sono alcune considerazioni che valgono per il mondo del lavoro privato o privatizzato, ma che sono, tuttavia, indicative sul piano dei principi generali che da esse è possibile ricavare.

L'articolo 2109 del Codice civile, richiamato dall'art. 10, D.Lgs. n. 66/2003, stabilisce che il datore di lavoro deve comunicare preventivamente al dipendente il periodo del godimento delle ferie. Va da sé che quel «preventivamente» non riguarda il giorno prima e nemmeno due. Ma ci sono altri due passaggi da non sottovalutare. Uno, è quello che fa riferimento agli «interessi dell'azienda e del prestatore di lavoro».

Significa che non si può obbligare il dipendente a fare le ferie (o tutte le ferie) solo quando l'azienda lo decide. Altro discorso è che, per esigenze del datore di lavoro, ci sia un periodo in cui il dipendente non può recarsi in ufficio o in fabbrica (pensiamo, ad esempio, alle chiusure aziendali di agosto o – per chi le adopera – durante il periodo natalizio). In questo caso, il resto del monte ore può deciderlo il lavoratore. Nel caso in cui venga obbligato, senza motivo, a smaltire i giorni di riposo in modo coatto, l'azienda può essere condannata a reintegrare il monte ore di ferie maturate.

L'altro passaggio importante dell'articolo del Codice civile in materia di ferie riguarda l'opportunità di godere di quel periodo «in modo continuativo». Sulla questione si è pronunciato il Tribunale di Pordenone, chiamato a pronunciarsi su una società che, ripetutamente, metteva le maestranze in ferie solo per qualche ora al giorno, a ridosso o in sostituzione dell'utilizzo della cassa integrazione, senza accordo con i sindacati e senza preavviso.

Per i giudici, obbligare il dipendente a fare le ferie in questo modo viola il Codice civile perché vengono decise in periodi frazionati e per «l'assenza di una preventiva comunicazione e di un qualche accordo sindacale in materia». Inoltre, per il tribunale friulano, il datore di lavoro è tenuto a dare al dipendente comunicazione scritta riguardante le ferie, precisando nominativo, le ore di ferie da smaltire e data e periodo in cui devono essere godute.

Un ultimo cenno merita la decisione della Corte di giustizia europea che, con una recente sentenza, si è pronunciata sul caso di un lavoratore tedesco che, finito il rapporto di lavoro, pretendeva i soldi delle ferie che non aveva fatto anche se l'azienda gli aveva suggerito di utilizzare le ferie residue in tempo utile prima della scadenza del contratto. Per i giudici, questo equivale ad una definitiva rinuncia del lavoratore al proprio diritto alle ferie e, quindi, anche all'indennità sostitutiva che va corrisposta solo alla fine del rapporto di lavoro.

La medesima Corte di giustizia UE ha enunciato, altresì, il principio che se il lavoratore muore senza aver goduto delle ferie, agli eredi spetterà il diritto all'indennità sostitutiva per ferie non godute, (sentenze rese nelle cause C-619/16 e C-684/16).

Anche la Corte di Cassazione ha statuito lo stesso principio affermando che *"se la fruizione delle ferie maturate non risulta più possibile per essere intervenuto il decesso del lavoratore, esse debbono essere monetizzate a favore degli eredi. A questa regola si può derogare solo se in costanza di rapporto, il datore di lavoro abbia offerto al dipendente un adeguato spazio temporale per fruire delle ferie e il lavoratore non abbia, invece, goduto di tali ferie per una scelta autonoma, non riconducibile alle esigenze aziendali"* (ordinanza n.7976/2020 depositata il 21 aprile 2020).

Considerata l'immediata e diretta derivazione dei principi nazionali in materia rispetto a quelli comunitari, giova sottolineare che, in ambito comunitario, il diritto alle ferie annuali retribuite costituisce *"principio particolarmente importante del diritto sociale comunitario, al quale non si può derogare e la cui attuazione da parte delle autorità nazionali competenti può essere effettuata solo nei limiti esplicitamente indicati dalla direttiva stessa"* (punto 43 della sentenza

Bectu del 26.6.2001, C-173/99; punto 28 della sentenza Federatie Nederlandse Vakbeweging del 6.4.2006, C- 124/05; punto 29 della sentenza Merino Gomez del 18.3.2004, C – 342/01).

Sul punto, si tenga altresì presente che il riposo annuale costituisce diritto sociale fondamentale del lavoratore, sancito nella Carta dei diritti fondamentali della Unione Europea, proclamata a Nizza nel dicembre 2000, che, all'articolo 31.2. nell'ambito del diritto a condizioni di lavoro giuste ed eque, ha affermato il diritto di "ogni lavoratore" a ferie annuali retribuite.

In conclusione, val la pena di richiamare altri due principi:

- le ferie maturano in costanza di rapporto di lavoro e non alla fine di ciascun anno di ininterrotto servizio (Corte cost., 10 maggio 1963, n. 66);
- le ferie maturano anche nei confronti dei lavoratori assunti in prova ragion in caso di recesso dal rapporto le stesse devono essere monetizzate (Corte cost., 16 dicembre 1980, n. 189).

Compatibilità congedo parentale e riposi per allattamento



Un collega la cui moglie fruisce del congedo parentale facoltativo chiede se può fruire dei riposi giornalieri per allattamento.

Al riguardo, nessuno dei due genitori può utilizzare i riposi per allattamento contemporaneamente al congedo parentale da parte dell'altro genitore.

La precisazione è contenuta nel messaggio INPS n. 14724 del 2006, che chiarisce una serie di regole sulla cumulabilità del congedo parentale.

La madre non ha diritto a fruire dei riposi orari per allattamento durante il congedo parentale del padre e il padre lavoratore dipendente a sua volta non può fruire dei riposi per allattamento nel periodo in cui la madre è in congedo parentale. Questo vale nel caso in cui entrambi i permessi vengano chiesti per lo stesso figlio. A meno di non alternare le singole giornate (visto che il congedo parentale è fruibile anche per singole giornate ed anche a ora).

È invece possibile, per il padre, chiedere i riposi per allattamento per un figlio diverso da quello per cui la madre è in congedo parentale.

Nel caso di parto, adozione o affidamento plurimo il messaggio INPS 3014/2018 spiega che i riposi per allattamento (ordinariamente pari a due ore al giorno se l'orario di lavoro è di almeno sei ore, e a un'ora se invece l'orario è inferiore) sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche durante il congedo parentale della madre.

In generale, ricordiamo che il padre ha diritto ai riposi per allattamento nei seguenti casi:

- morte o grave infermità della madre;
- abbandono del figlio da parte della madre;
- affidamento esclusivo del figlio al padre richiedente;
- madre lavoratrice non avente diritto ai riposi (ossia lavoratrice parasubordinata, autonoma, libera professionista, a domicilio, domestica);
- madre casalinga;
- rinuncia della madre, lavoratrice dipendente.

**È ORA DI ANDARE
CONTROCORRENTE**

Per avere un conto con interessi garantiti,
canone scontabile fino a zero e zero costi nascosti.
Un conto che fa risparmiare,
anche la plastica ai mari.

CONTROCORRENTE
Il Conto davvero Controcorrente

- Trasferimento conto facile!
- Tutti i servizi digitali.
- Condizioni esclusive per SIULP.

In convenzione con il sindacato SIULP



SCOPRI DI PIÙ

IBL Banca
GRUPPO BANCARIO

Messaggio promozionale

SIULP Frosinone: Milena Abbatangeli eletta nuovo Segretario Provinciale



Il Direttivo Provinciale del Siulp di Frosinone ha eletto la collega Milena ABBATANGELI nuovo Segretario Generale Provinciale.

Alla neo eletta gli auguri di buon lavoro e al Segretario uscente Franco CACCIATORE, un ringraziamento per il prezioso lavoro sin qui svolto.

Doppia indennità di ordine pubblico: quando spetta



In riferimento ad alcuni quesiti riguardanti la doppia indennità spettante ai colleghi dei Reparti Mobili impiegati in servizi di OP, si chiariscono i presupposti di riferimento per le seguenti fattispecie:

- al personale impiegato in servizio di OP fuori sede con pernottamento (ad esempio da Bologna a Milano) e rientro in sede il giorno successivo, spetterà 1 diaria intera e 1 ridotta.
- In caso di servizio di OP fuori sede con pernottamento (es. Napoli – Roma) con rientro in sede nel giorno seguente e successivo reimpiego per un servizio già programmato (es. rientro a Napoli da Roma alle ore 12.00 e reimpiego dalle ore 13.00, dopo la consumazione del pasto, spetterà 1 diaria intera e 2 ridotte (con doppia ordinanza e ordine di servizio del secondo giorno);
- al personale impiegato in servizio di OP fuori sede con pernottamento (es. Napoli – Roma), con reimpiego il giorno successivo a Napoli o in altra località -per servizio di carattere emergenziale e non programmato – ai colleghi spetterà 1 diaria intera e 1 ridotta.

NOIPA: emolumento una tantum 2023



Grazie al costante impegno del SIULP finalmente NoiPa ha comunicato le modalità di erogazione della misura una tantum prevista dalla legge di stabilità.

La comunicazione relativa alle modalità di applicazione dell'art. 1, commi 330 e seguenti della legge 29 dicembre 2022, n. 197 ^(L. 197/2022) (Legge di Bilancio 2023) – Una tantum 2023 è stata diramata con la [circolare 107/23 del 17 luglio 2023](#) la quale precisa che con lavorazione centralizzata, a partire dalla mensilità di luglio, verrà erogato l'emolumento accessorio una tantum, previsto

dal comma 330 e seguenti della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (Legge di Bilancio 2023), da corrispondere per tredici mensilità, determinato nella misura dell'1,5 per cento dello stipendio, con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza.

Per assicurare l'omogenea applicazione della citata normativa, l'Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico (IGOP) ha pubblicato le misure del predetto emolumento da corrispondere al personale appartenente al Pubblico Impiego compreso quello del comparto sicurezza e difesa per il quale l'erogazione avverrà presumibilmente nel prossimo mese di agosto.