



La Connotazione di gravità è presupposto di tutti gli istituti contrattuali finalizzati all'assistenza del disabile

E' ritornata nuovamente all'esame del Consiglio di Stato (Sezione Seconda - Sentenza n. 04847/2023 del 15 maggio 2023) la questione dell'esatta interpretazione dell'art. 53 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, là dove consente l'esonero dal c.d. servizio notturno, tra gli altri, ai «*lavoratori che hanno a carico persone con disabilità ai sensi della legge 104/92*», sulla quale il consesso di giustizia amministrativa aveva già avuto modo di esprimersi con una decisione (Cons. Stato, sez. II, 17 ottobre 2022, n. 8798) che abbiamo già commentato su queste pagine.

La questione, come noto, attiene alla necessaria valorizzazione, nella non felice formulazione di sintesi della norma, del concetto di persone «a carico», come desumibile anche dal generico richiamo alla materia oggetto della legge n. 104 del 1992.

Invero il legislatore con la formulazione dell'art. 53 del d.lgs. 151 del 2001, nel replicare le analoghe previsioni della legge comunitaria del 1998, inserite nella disciplina del 1977 sulla parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, non si è dato cura di inserirvi l'esplicito richiamo al requisito della gravità, presente invece nell'art. 42 del medesimo Testo unico con riferimento all'istituto del congedo.

Orbene, secondo il Consiglio di Stato, ciò non può certo risolversi nel generalizzato riconoscimento della fruizione del beneficio in relazione all'esonero dal lavoro notturno per l'assistenza di un invalido, in assenza di qualsivoglia requisito aggiuntivo, così come richiesto per tutte le altre forme di "tutela indiretta" (si pensi alla necessità della convivenza, comunque desumibile dal richiamo alla l. n. 104/1992 nel suo complesso,

SOMMARIO

- La connotazione di gravità è presupposto fondante la concessione di tutti gli istituti contrattuali finalizzati all'assistenza del disabile
- Controlli difensivi del datore di lavoro sulla posta elettronica aziendale
- Bonus Psicologo
- Obbligatorio accettare i pagamenti elettronici anche per le tabaccherie
- Mercato unico digitale e progetto SDG
- Pensione: come si calcola il montante contributivo rivalutato
- Ripristino strutturale e delle attività del CAPS di Cesena – Esigenza di un immediato intervento finalizzato al raggiungimento di condizioni lavorative e di vivibilità dignitose

seppure nel caso di specie sussistente, essendo stato l'esonero richiesto per accudire la moglie).

Né, secondo il Consiglio di Stato, tale operazione ermeneutica può essere considerata "una sorta di indebita addizione interpolativa nel testo della norma in controversia di un requisito non previsto. Al contrario, la carenza dello stesso, oltre che irrazionale sul piano della coerenza di sistema, si paleserebbe, essa sì, indebitamente soppressiva di un'indicazione chiaramente fornita dal legislatore che non ha richiamato per questa sola fattispecie la definizione della disabilità lato sensu intesa, ma la disciplina delle sue tutele per come riveniente dal complesso della legge n. 104. Diversamente opinando si avallerebbe la ricostruzione -essa sì invero paradossale - che ai fini dell'ottenimento di un permesso orario, mensile, di un congedo e perfino della priorità nell'accesso al lavoro agile o ad altre forme di lavoro flessibile il lavoratore richiedente deve motivare avuto riguardo all'assistenza di una persona con disabilità in situazione di gravità, mentre ciò non sarebbe necessario in caso di richiesta di esonero dal servizio notturno".

Secondo i giudici di palazzo Spada, le esigenze di buon andamento della P.A. quale datore di lavoro, nel caso in esame, riguardando un operatore di Polizia e concretizzandosi nella effettività del presidio del territorio che può essere garantita esclusivamente mediante un'articolazione oraria estesa a tutto l'arco della giornata, non possono ritenersi sempre soccombenti rispetto ad un'accezione di tutela del disabile a così ampio spettro da prescindere dalle sue effettive esigenze di ausilio e supporto.

La ratio dell'istituto, dunque, che si risolve comunque in un'assenza se non dal lavoro in genere, da taluni servizi, va posta necessariamente in correlazione diretta con l'esigenza per il cui soddisfacimento il diritto stesso è riconosciuto, ossia l'assistenza al disabile, dovendosi escludere che alla fruizione dell'esonero possa connettersi una funzione meramente compensativa o di ristoro delle energie impiegate dal dipendente per l'assistenza prestata al disabile. In conseguenza, ove il nesso causale tra esenzione dai turni notturni ed assistenza al disabile manchi del tutto, non può riconoscersi un uso del diritto coerente con la sua funzione. Il che accade ogniqualvolta l'entità dell'handicap non sia tale da rendere il portatore sostanzialmente non autosufficiente.

Pertanto, conclude l'alto consesso, "la dicitura «a proprio carico» riferita al soggetto disabile per l'assistenza al quale si chiedi l'esonero dai turni notturni utilizzata nell'art. 53 del d.lgs. n. 151 del 2001, non può non essere intesa nell'accezione etimologica, prima ancora che giuridica, di "necessitante di cura e assistenza" al punto tale da essere, appunto, "a carico" di chi gliela presta. Il che corrisponde all'assetto della materia riveniente dalla disciplina degli istituti di tutela indiretta del portatore di handicap declinati nella l. n. 104 del 1992, cui la norma fa espressamente rinvio, non senza aver richiamato l'analoga previsione di cui all'art. 5 della l. n. 903 del 1977, in maniera ormai pleonastica, se non addirittura ipertrofica. La c.d. "vivenza a carico", cioè, va interpretata, in coerenza con la legge, dando rilievo non al fatto che il lavoratore, o la lavoratrice, siano tenuti al mantenimento del disabile, ma al fatto che essi hanno compiti di assistenza nei suoi confronti ai sensi della l. n. 104 del 1992 in ragione della gravità della sua situazione".

**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

Message promozionale

Controlli difensivi del datore di lavoro sulla posta elettronica aziendale



In relazione alla problematica dei limiti dei controlli del datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti, un utile punto di riferimento è costituito dalla sentenza n. 18168 del 26 giugno 2023 della Corte di Cassazione che, nel confermare l'illegittimità del licenziamento di un dirigente bancario per sospetto di infedeltà, ha ribadito, in merito, principi di diritto già espressi dalla propria precedente giurisprudenza (Cassazione n. 25732 del 2021, Cassazione n. 34092 del 2021).

La Corte ha richiamato innanzitutto la distinzione tra i controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i lavoratori e che devono essere realizzati nel rispetto dell'art. 4 Statuto dei Lavoratori (accordo sindacale o autorizzazione dell'ispettorato del lavoro) e i controlli anche tecnologici diretti ad accertare specificamente condotte illecite ascrivibili - in base a concreti indizi - a singoli dipendenti (c.d. "controlli difensivi in senso stretto") che sono *"all'esterno del perimetro applicativo dell'art. 4" dello Statuto dei Lavoratori e non richiedono il preventivo accordo sindacale o l'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro"*.

Per quanto riguarda i controlli difensivi in senso stretto, secondo i giudici di legittimità, questi possono essere consentiti solo *"in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto"*.

In pratica, il controllo deve essere "mirato" sul singolo lavoratore ed *"attuato solo a seguito del comportamento illecito del lavoratore, in quanto "solo a partire da quel momento il datore può provvedere alla raccolta di informazioni utilizzabili ... non essendo possibile l'esame e l'analisi di informazioni precedentemente assunte in violazione delle prescrizioni di cui all'art.4 St. lav."*.

L'onere probatorio spetta al datore di lavoro, il quale deve *"allegare prima e provare poi le specifiche circostanze che lo hanno indotto ad attivare il controllo tecnologico ex post, considerato che solo tale fondato sospetto consente al datore di lavoro di porre la sua azione al di fuori del perimetro di applicazione diretta dell'art. 4"*.

Nello specifico, deve trattarsi di *"indizi, materiali e riconoscibili, non espressione di un puro convincimento soggettivo, idonei a concretare il fondato sospetto della commissione di comportamenti illeciti."*

Quanto alla nozione di "fondato sospetto", la Corte cita alcuni riferimenti utili alla sua definizione ed in particolare la giurisprudenza della Corte EDU secondo cui *"l'esistenza di un ragionevole sospetto circa la commissione di illeciti", mentre "non è accettabile la posizione secondo cui anche il minimo sospetto di appropriazione illecita possa autorizzare l'installazione di strumenti occulti di videosorveglianza"*.

Al riguardo i giudici di legittimità sottolineano l'esigenza di una preventiva informazione del lavoratore circa:

- la possibilità che il datore di lavoro adotti misure di monitoraggio, con la precisazione che la stessa dovrebbe, in linea di principio, essere chiara sulla natura della sorveglianza ed essere precedente alla sua attuazione;
- il grado di invasività nella sfera privata dei dipendenti, tenendo conto, in particolare, della natura più o meno privata del luogo in cui si svolge il monitoraggio, dei limiti spaziali e temporali di quest'ultimo, nonché del numero di persone che hanno accesso ai suoi risultati;

- l'esistenza di una giustificazione all'uso della sorveglianza e alla sua estensione con motivi legittimi, con la precisazione che quanto più invadente è la sorveglianza, tanto più gravi sono le giustificazioni richieste;
- la valutazione, in base alle circostanze specifiche di ciascun caso, se lo scopo legittimo perseguito dal datore di lavoro potesse essere raggiunto causando una minore invasione della vita privata del dipendente;
- la verifica di come il datore di lavoro abbia utilizzato i risultati della misura di monitoraggio e se siano serviti per raggiungere lo scopo dichiarato della misura;
- l'offerta di adeguate garanzie al dipendente sul grado di invasività delle misure di sorveglianza, mediante informazioni ai lavoratori interessati o ai rappresentanti del personale circa l'attuazione e l'entità del monitoraggio, dichiarando l'adozione di tale misura a un organismo indipendente o mediante la possibilità di presentare reclamo.

Bonus Psicologo



Il Bonus Psicologo è un sussidio per i privati cittadini, previsto dalla legge di conversione del decreto Milleproroghe 2022 (articolo 1-quater della legge n. 15/2022, che al comma 3, definisce chi vi può accedere) e reso permanente dalla Legge di Bilancio 2023. Offre un contributo pubblico, per pagare un ciclo di sedute di psicoterapia.

L'incentivo, inserito prima nel Milleproroghe (articolo 1-quater, comma 3, DL 228/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15) e poi nella Legge di Bilancio 2023, tiene conto del requisito reddituale e dell'ordine di arrivo delle

richieste e prevede, quindi, una graduatoria. Una volta assegnato, il buono va utilizzato entro 180 giorni, attivando la procedura per le prenotazioni delle sedute.

Il bonus psicologo 2023 INPS è un buono di importo fino a 1.500 € per aiutare chi ha subito un disagio psicologico a causa della pandemia e dell'isolamento forzato per il Covid-19, in particolare le persone in condizione di depressione, ansia, stress e fragilità psicologica.

Il bonus psicologo 2023 INPS ha un valore di massimo 1.500 € a persona e si può richiedere online, sul portale INPS, con il modello ISEE che dovrà avere un valore inferiore a 50.000 €.

Gli obiettivi del Bonus Psicologo sono:

- potenziare l'assistenza sociosanitaria alle persone con disturbi mentali;
- potenziare l'assistenza per il benessere psicologico individuale e collettivo, anche con l'accesso ai servizi di psicologia e psicoterapia senza una diagnosi, da parte del medico, di disturbi mentali;
- contrastare situazioni di disagio psicologico, depressione, ansia e traumi da stress;
- rafforzare i servizi di neuropsichiatria per l'infanzia e l'adolescenza, aumentando l'assistenza ospedaliera in area pediatrica e l'assistenza territoriale, in particolare modo nell'ambito semi residenziale.

Il bonus è utilizzabile per sostenere le spese di sessioni di psicoterapia presso specialisti regolarmente iscritti nell'elenco degli psicoterapeuti, nell'ambito dell'albo degli psicologi, che abbiano comunicato la propria adesione all'iniziativa del bonus psicologo 2023 al CNOP (Consiglio Nazionale degli Ordini degli Psicologi).

Una volta che il CNOP invia l'elenco all'INPS, il beneficiario del bonus potrà consultarlo attraverso un'area dedicata nel portale INPS e potrà scegliere liberamente lo psicologo professionista con il quale effettuare le sedute di psicoterapia.

Per ottenere il Bonus Psicologo si deve fare domanda all'INPS (per sé stessi, per un minore su cui si esercita potestà genitoriale o altro soggetto inabilitato), che redige le graduatorie in base all'ISEE ad all'ordine cronologico di arrivo delle richieste; l'Istituto comunica l'accoglimento della richiesta inviando un codice univoco da comunicare allo psicologo per emettere la fattura da caricare sul sito INPS per il rimborso.

Non serve l'impegnativa del medico di famiglia, basta consultare l'elenco INPS online per scegliere il professionista da cui recarsi, il quale a sua volta verificherà in tempo reale il diritto alla prestazione tramite lo stesso portale in base agli importi ancora a disposizione del richiedente: sarà poi la piattaforma INPS a comunicare la conferma dell'appuntamento al paziente (fissato dal professionista che ha ricevuto la richiesta sempre tramite piattaforma), oltre che a pagare la prestazione agli psicologi, poi remunerati direttamente dall'INPS.

La domanda si presenta online tramite il servizio INPS denominato "Contributo sessioni psicoterapia", seguendo il percorso "Prestazioni e servizi" > "Servizi" > "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche". Si accede tramite portale web dell'Istituto (www.inps.it) con SPID di livello 2, Carta di identità elettronica (CIE) 3.0 e Carta Nazionale dei servizi (CNS).

Contact Center al numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o 06 164.164 (da rete mobile a pagamento).

- Per il 2022, il bonus psicologo INPS è stato riconosciuto, una sola volta, a chi aveva un ISEE:
- inferiore a 15.000 €: con il diritto al bonus fino ad un importo massimo di 600 € per ogni beneficiario;
 - compreso tra 15.000 e 30.000 €: con il diritto al bonus fino ad un importo massimo di 400 € per ogni beneficiario;
 - compreso tra 30.001 e fino a 50.000 €: con il diritto al bonus fino ad un importo massimo di 200 € per ogni beneficiario.

Per il 2023, i nuovi valori ISEE devono essere ancora comunicati dall'INPS.

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

Obbligatorio accettare i pagamenti elettronici anche per le tabaccherie



Le nuove disposizioni sono contenute nella determinazione n. 355282/RU emanata dall'ADM (Direzione Accise e Tabacchi) in data 26 giugno 2023, con la quale viene revocata la precedente determinazione n. 487172/RU del 25 ottobre 2022.

Dunque, l'obbligo di installare il POS o altri strumenti che abilitano i pagamenti elettronici vige oggi anche per i tabaccai, che dovranno consentire il pagamento con strumenti elettronici anche di sigarette, francobolli e marche da bollo.

La nuova disposizione comporta in automatico l'assoggettamento, per gli inadempienti, alla

sanzione di 30 euro più il 4% del valore della transazione per chi non accetta il pagamento elettronico.

Per contenere le nuove spese dovute all'installazione del POS o altri pagamenti che permettano di accettare transazioni elettroniche, anche i tabaccai che hanno maturato nell'anno precedente ricavi e compensi inferiori ai 400mila euro possono accedere al Bonus POS (ex articolo 22 del DL n. 124/2019), che consiste in un credito d'imposta al 30% sulle relative commissioni.

Si tratta di un'agevolazione istituita nel 2020, che non prevede scadenze ed è, pertanto, ancora utilizzabile.

La decisione è motivata dal crescente impiego di strumenti di pagamento elettronico, pur tenendo conto che "occorre rivalutare la questione in relazione alle condizioni ad oggi offerte dagli intermediari bancari e finanziari per l'erogazione del servizio".

Al riguardo, nella motivazione della Determinazione ADM, si legge che risultano sul mercato variegata offerte del servizio POS, tra le quali tariffe flat, indipendenti dal numero di transazioni effettuate, e tariffe che prevedono il rimborso delle commissioni per i micro-pagamenti inferiori a 10 Euro.

L'ADM ritiene, pertanto, che tali soluzioni contrattuali "permettano di superare la criticità a suo tempo rappresentata dagli operatori e facciano venir meno la specificità rispetto ad altri operatori e/o rispetto ad altri prodotti".



Mercato unico digitale e progetto SDG



Con il messaggio n. 1866 del 22 maggio 2023 l'Inps ha reso nota la propria adesione al progetto SDG (Single Digital Gateway), previsto dal Regolamento UE 2018/1724 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea serie L295 del 21 novembre 2018.

Si tratta di uno dei progetti che, all'interno del mercato unico digitale, intende rispondere alle esigenze di mobilità dei cittadini e delle imprese europee, uniformando e facilitando l'accesso ai servizi pubblici all'interno dell'Unione.

L'Inps partecipa al progetto SDG per le materie di propria competenza, dando supporto a chi lavora in un Paese diverso da quello di origine e necessita di richiedere servizi all'Istituto.

Il primo obiettivo del progetto è mettere a disposizione di cittadini e imprese dell'UE un unico punto di accesso (portale Your Europe) per avere tutte le informazioni sulle regole vigenti nei vari Stati membri in materia di impresa, lavoro, istruzione, salute e tassazione.

Il secondo obiettivo è quello di consentire a cittadini e imprese di accedere ad alcune procedimenti amministrativi in modalità telematica direttamente dal Portale Your Europe o, quale soluzione alternativa, attraverso l'accesso diretto al servizio dal portale web dell'Ente erogatore.

Poiché, con riferimento al primo obiettivo, gli Enti degli Stati membri devono rendere disponibili sui propri portali e sul Portale Your Europe le informazioni relative alle procedure di propria competenza indicate nell'ANNEX II del Regolamento, l'Inps ha provveduto fin dal dicembre 2020 a rendere disponibile una apposita sezione del proprio sito con le informazioni richieste.

La sezione è consultabile al link <https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/diritti-e-obblighi-in-materia-di-sicurezza-sociale-nell-unione-e.html>.

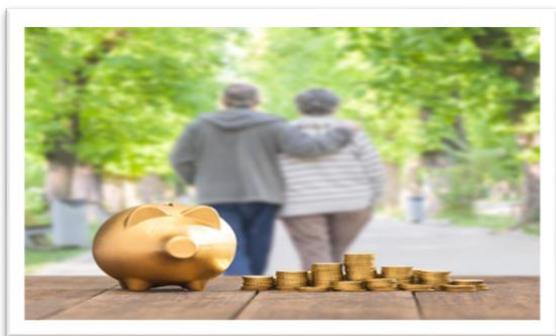
Con riferimento al secondo obiettivo, da raggiungere entro il 2023, l'Istituto deve rendere disponibili sul proprio sito web, e indicarle tramite un link sul Portale Your Europe, un insieme di procedure ricadenti negli ambiti lavoro, pensionamento, avvio, gestione e chiusura di un'impresa.

Nei prossimi mesi saranno inoltre disponibili per gli utenti vari strumenti di ausilio all'uso delle procedure, vale a dire canali di assistenza accessibili a tutti i cittadini dell'Unione che si avvalgono anche di soluzioni di intelligenza artificiale (assistenti virtuali, chat bot).

Tali servizi avranno apposita indicazione nel Portale Your Europe, che guida l'utente alla selezione del servizio di interesse e permette il puntamento al portale dell'Ente nazionale competente, ferma restando in capo all'Inps la responsabilità amministrativa dell'istruttoria relativa alla procedura richiesta dall'utente.

A tale scopo l'Istituto ha predisposto un piano operativo, approvato da AGID e con risorse finanziabili dal PNRR, volto ad agevolare cittadini e imprese nell'utilizzo dei servizi pubblici online.

Pensione: come si calcola il montante contributivo rivalutato



Per calcolare l'ammontare dell'assegno previdenziale nel momento in cui si raggiungono i requisiti per la pensione di vecchiaia, anticipata o anzianità, è importante conoscere, oltre all'età anagrafica del lavoratore e degli anni di contribuzione, il montante contributivo, ossia l'importo complessivo dei contributi versati durante la propria carriera lavorativa, rivalutati sino al momento della liquidazione della pensione.

Si tratta di un parametro di fondamentale importanza nel calcolo delle pensioni che rientrano

nel sistema contributivo, poiché il montante individuale rappresenta il capitale che il lavoratore ha accumulato nel corso degli anni di lavoro ai fini pensionistici.

Ricordiamo che a fronte della Riforma delle Pensioni Fornero, dal 1° gennaio 2012 questo sistema di calcolo si applica, pro quota, anche coloro che nel 1995 avevano già almeno 18 anni di contributi, con riferimento alle anzianità contributive maturate successivamente al 31 dicembre 2011, alle quali si applica il sistema di calcolo contributivo.

Per determinare il montante individuale contributivo bisogna tenere conto dei seguenti parametri:

- la base imponibile annua corrispondente ai periodi di contribuzione obbligatoria, volontaria, figurativa, da riscatto e da ricongiunzione di ciascun anno e pari a:
- la retribuzione annua, per gli iscritti alle gestioni pensionistiche dei lavoratori dipendenti;
- il reddito annuo, per gli iscritti alle gestioni previdenziali dei lavoratori autonomi;
- il totale dei contributi versati in ciascun anno, calcolati moltiplicando la base imponibile annua per l'aliquota di computo (del 33% per i periodi di contribuzione da lavoratore dipendente).

Il montante individuale dei contributi si calcola, quindi, come la somma dell'ammontare dei contributi di ciascun anno, rivalutato ogni anno sulla base del tasso di capitalizzazione risultante dalla variazione media quinquennale del PIL calcolata dall'ISTAT con riferimento al quinquennio precedente l'anno da rivalutare.

La rivalutazione del montante contributivo deve essere calcolata al 31 dicembre di ciascun anno, con esclusione della contribuzione relativa all'ultimo anno lavorato, con effetto sulle pensioni aventi decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo. In sostanza, l'ultimo anno di contribuzione non deve essere rivalutato.

La rivalutazione del montante, per chi va in pensione nel 2023 (in base al coefficiente di capitalizzazione applicato ai contributi versati fino al 31 dicembre 2021), è pari allo 0,9758%. Quindi, per fare un esempio, se il lavoratore possiede un montante contributivo pari a 200mila euro, ed il coefficiente è pari a 0,9758, la pensione dovrà essere calcolata considerando la rivalutazione seguente: $200.000 \times 0,9758\% = 1.951$ euro.

Tale montante contributivo viene a sua volta utilizzato per calcolare l'importo dell'assegno previdenziale, moltiplicando il montante contributivo complessivo per il coefficiente di trasformazione legato all'età anagrafica del soggetto in uscita.

Dividendo, poi, tale importo che rappresenta la pensione lorda annua per 13 mensilità, si ottiene l'importo della pensione lorda mensile.

Ripristino strutturale e delle attività del CAPS di Cesena – Esigenza di un immediato intervento finalizzato al raggiungimento di condizioni lavorative e di vivibilità dignitose



Riportiamo il testo della lettera scritta al Capo della Polizia il 4 agosto 2023 dalla Segreteria Nazionale:

“... conoscendo la sensibilità da Lei sempre dimostrata verso le tematiche del benessere del personale, di cui abbiamo avuto modo di discutere anche in un recente incontro, svoltosi in una cornice di gradevole cordialità, ritengo opportuno portare alla Sua attenzione le ricadute sulla quotidianità lavorativa provocate dall’evento alluvionale che ha colpito duramente i comuni dell’area romagnola, e segnatamente quelli delle

province di Forlì e Ravenna. Lasciando pesanti strascichi anche sulle infrastrutture e sulla logistica della Polizia di Stato, e provocando purtroppo incalcolabili danni anche a decine di famiglie di nostri colleghi che stanno, con non poca fatica, cercando di risollevarsi dalle infauste sorti patite.

Ribadita la nostra piena ed incondizionata solidarietà nei loro confronti, ci preoccupa adesso, e per molteplici ordini di ragioni, l’andamento del ripristino della funzionalità del CAPS di Cesena, struttura da sempre punto di riferimento della formazione specialistica del personale che, negli ultimi anni, grazie alla significativa capacità ricettiva, ha offerto un contributo determinante per la formazione di migliaia di Allievi Agenti.

Come noto il parziale sacrificio della naturale vocazione specialistica dell’istituto in parola si è reso necessario alla luce delle sciagurate scelte politiche che, alcuni lustri addietro, hanno ritenuto di dover sacrificare sull’altare della famigerata spending review anche una buona parte delle scuole della Polizia di Stato. A nulla sono valse le nostre invocazioni e gli ammonimenti con i quali, proiettando la prospettiva dell’osservazione appena al di là della punta del naso oltre cui la politica non ha scientemente inteso guardare, denunciavamo come il prezzo da pagare per questa dissennata opzione ci sarebbe stato presentato a distanza di qualche anno. Non siamo certo entusiasti della conferma di quelle che, lungi dal poter essere qualificate come profezie, erano elementari analisi che traevano spunto e fondamento dalla constatazione del rovesciamento della piramide generazionale dei ruoli della nostra Amministrazione.

Non era insomma difficile prevedere che in mancanza di un adeguato apparato formativo sarebbe stato impossibile assicurare il turn over delle decine di migliaia di operatori che a partire del 2020, nel breve volgere di un decennio avrebbero varcato la soglia del limite anagrafico ordinamentale.

Non pare quindi occorra approfondire un particolare sforzo argomentativo per convincere l’Autorevole destinatario della presente dell’esigenza di investire ogni utile risorsa per rimediare alla iattura che ha reso temporaneamente inservibile l’istituto cesenate. Detto ciò, saremmo intellettualmente scorretti se negassimo che i lavori di risanamento, avviati con encomiabile solerzia, consentono di formulare ottimistiche prognosi circa la ripresa delle attività, e non possiamo omettere un sentito plauso alla decisione di sostenere i colleghi che hanno subito i danni diretti del disastroso evento alluvionale con contributi del Fondo di Assistenza.

Il nostro ruolo ci impone però, al contempo, di rappresentare l’estremo disagio che nelle more del graduale ripristino grava sul personale rimasto a presidiare la struttura del CAPS. Struttura che continua infatti, nonostante tutto, a gestire con modalità da remoto corsi di formazione. Ci sono, tra le altre, almeno due criticità che a nostro modo di vedere richiedono un immediato intervento.

La prima delle quali è la fornitura del vitto. Superata la fase emergenziale, durante la quale i disservizi erano scontati ed inevitabili, occorre ora un cambio di passo. Essendo andata distrutta

la mensa è stato infatti organizzato dal gestore un servizio sostitutivo. Se è vero che, dato il contesto emergenziale e le priorità da ciò derivanti, non ce la siamo sentita di evidenziare gli iniziali disagi, il tempo intercorso non giustifica più l'inadeguatezza e la scadente qualità del servizio fornito. Senza entrare nel dettaglio basti qui osservare come, nonostante l'ampio preavviso della proposta giornaliera inviata alla ditta appaltatrice, si registrino quotidianamente problemi soprattutto per quel personale che si trova costretto a svolgere servizi imprevisti.

Non essendo approdate ad alcun esito le ripetute segnalazioni informali, non vediamo alternative a sospendere l'appalto in essere fino alla riapertura della mensa, facendo ricorso nel frattempo a eventuali convenzioni esterne ovvero erogando il buono pasto sostitutivo, perché nei fatti già oggi quasi tutti gli interessati si sono rassegnati ad arrangiarsi portandosi vivande da casa o avvalendosi del food delivery.

Una soluzione diversa va ricercata, ed applicata con ogni consentita urgenza, anche per il personale impiegato nella vigilanza alla struttura. I vani presso cui insisteva il presidio del Corpo di Guardia sono stati i primi ad essere interessati dalla furia della colata di fango, e sono quindi inservibili. Durante il giorno gli operatori di giornata devono per l'effetto permanere in prossimità dell'ingresso senza alcun riparo e, oltre a dover sopportare l'aggressione di vere e proprie nuvole di zanzare ed insetti vari proliferati proprio a causa della sedimentazione del fango, devono movimentare manualmente - e con non poco sforzo dato il peso - i cancelli carrai.

Lavorano insomma in condizioni che, data anche l'iperbole raggiunta dalle temperature in questo periodo, possono tranquillamente essere qualificate come proibitive. Approntare quindi una soluzione provvisoria con un container attrezzato almeno con un impianto di condizionamento che consenta un minimo di ristoro non ci sembra una richiesta irragionevole, soprattutto in un momento in cui altre categorie di lavoratori, che pure possono indossare indumenti meno coprenti, si vedono riconoscere la cassa integrazione nelle ore più calde della giornata. E, in pari tempo, fatichiamo a credere che non si riescano a trovare risorse per rimettere in funzione l'impianto che governa la movimentazione dei cancelli carrai.

Per questo, confermando il nostro apprezzamento per quanto sinora è stato fatto, nello spirito costruttivo che da sempre ci caratterizza ci sentiamo in dovere di insistere per stimolare un intervento risolutivo, ed in tempi brevi, per sanare quelle che, abbiamo ragione di credere, siano le condivisibili doglianze dei nostri colleghi che abbiamo qui rappresentato.

Confidando nella Sua consueta sensibilità nell'ascolto delle istanze proposte dalla scrivente Segreteria Nazionale, ed avendo avuto modo di apprezzare il pragmatismo con cui ha, pur nel breve periodo intercorso dal Suo insediamento, dimostrato di comprendere la necessità di adeguare i tempi di intervento dell'Amministrazione alle esigenze dell'apparato, auspichiamo che saprà tradurre in concreti riscontri anche questa nostra segnalazione...".



The advertisement features a smartphone on the left displaying the MySIULP app interface with news articles. In the center is the MySIULP logo, a circular emblem with a map of Italy and the text 'MYSIULP'. To the right, the text 'MySIULP' is written in large white letters, with 'IL TUO SINDACATO SEMPRE CON TE' below it. At the bottom, there are two buttons: 'ANDROID APP ON Google play' and 'Download on the App Store'.