



DIRETTIVO NAZIONALE SIULP

RIUNIONE DEL 15, 16 E 17 APRILE 2024

Il direttivo Nazionale, riunitosi a Vibo Valentia il 15, 16 e 17 aprile 2024 presso l'hotel "501";

ESPRIME

sentimento di profondo cordoglio e vicinanza alle famiglie dei Carabinieri e degli operai che hanno perso i propri cari, i primi caduti nell'adempimento del proprio dovere, i secondi travolti dall'assurda tragedia della centrale idroelettrica di Suviana, ennesime vittime sul lavoro, esprimendo sostegno e condivisione per l'azione che da tempo la Cisl sta portando avanti per fermare l'assurda e inaccettabile strage delle morti durante l'espletamento del proprio lavoro, sottolineando come quotidianamente gli operatori di polizia rischino la propria incolumità per garantire la democrazia, la sicurezza e la civile convivenza del nostro Paese.

APPROVA ALL'UNANIMITA'

Il bilancio consuntivo 2023 e il bilancio previsionale 2024;

APPROVA E CONDIVIDE

La relazione introduttiva e le conclusioni del Segretario Generale Felice Romano, esprimendo grande soddisfazione per i risultati raggiunti in termini di rappresentatività, numeri che danno sempre maggiore forza al ruolo di guida del Siulp nell'ambito delle interlocuzioni politiche, sindacali e istituzionali. Un trend di crescita che si è attestata verso la soglia di 27 mila iscritti. Un risultato ancora più rilevante se si considera che si è ottenuto nonostante la riduzione organica, che riconferma come il modello confederale del Siulp sia considerato affidabile e apprezzato anche dai colleghi più giovani, i quali vedono nel Siulp l'unico punto di riferimento, d'ispirazione confederale, a cui aderire, perché credibile e affidabile, per la loro migliore tutela. Per tali considerazioni delega la Segreteria Nazionale ad individuare ogni strategia o forma organizzativa, anche aggregativa, che si dovesse rendere necessaria per poter trasmettere e rafforzare i valori del sindacalismo confederale nel nostro comparto come unico modello a cui riferirsi per una reale tutela di cui il SIULP, per la storia e il ruolo sinora esercitato, rappresenta l'unico modello più avanzato e credibile a cui i colleghi, la società civile, le Istituzioni e la politica guardano come punto affidabile e credibile nel nostro comparto.

PLAUDE

all'azione della Segreteria Nazionale che ha ottenuto l'apertura del tavolo contrattuale per il prossimo 24 aprile, in modo da poter individuare concretamente politiche a sostegno del reddito dei lavoratori del Comparto, focalizzando la propria azione al recupero del potere d'acquisto privilegiando

SOMMARIO

- Direttivo Nazionale Siulp – Riunione del 15, 16 e 17 aprile 2024
- Prestazioni di lavoro straordinario
- Diritto alla mensa obbligatoria di servizio o, in sua assenza, al buono pasto in caso di impiego di reparti ordinari in zona disagiata
- I benefici conseguenti al riconoscimento della causa di servizio
- Trattamento economico e normativo durante l'aspettativa speciale per il personale giudicato permanentemente non idoneo al servizio in modo parziale
- Isee in caso di divorzio e separazione
- Bonus lavoro domestico per assistenza
- Cambiano le modalità di erogazione delle pensioni INPS pagate all'estero

una ripartizione delle risorse sul trattamento fisso e continuativo per ridurre la perdita di retribuzione quando vi sono assenze a seguito di fatti avvenuti in servizio, auspicando, nel più breve tempo possibile, la firma dell'intesa considerato che l'accordo sottoscritto scadrà il 31 dicembre prossimo e che, immediatamente dopo la chiusura del tavolo contrattuale, è parimente urgente aprire e concludere il primo step per la definizione della previdenza dedicata. Obiettivo, quest'ultimo, fortemente rivendicato e voluto dal SIULP in alternativa a quella complementare che, per i poliziotti, non poteva trovare applicazione senza una pesante penalizzazione per effetto della trasformazione del TFS in TFR.

Da mandato

Alla Segreteria nazionale di individuare percorsi immediati finalizzati al sollecito rinnovo dell'accordo nazionale quadro, la revisione del regolamento di servizio e di disciplina, quale momento qualificante e irrinunciabile per ammodernare e ridisegnare una nuova architettura ordinamentale - ritenendo imprescindibile anche un nuovo correttivo al riordino delle carriere effettuato nel 2017 - che renda la Polizia di Stato sempre più efficiente ed efficace per affrontare le nuove e più complesse sfide che lo scenario nazionale e internazionale odierno, anche per i conflitti bellici in essere in Ucraina e in medio oriente, sta generando con gravi ripercussioni anche sulla sicurezza. Inoltre, atteso il congelamento dell'entrata in vigore dell'Atto Unico Ordinativo, dal SIULP richiesto ed ottenuto, dà mandato alla Segreteria nazionale di sollecitare tutte le interlocuzioni, anche politiche, per verificare ogni possibile opportunità di cambiare l'attuale portata, valutata l'inadeguatezza ed inapplicabilità dei precetti contenuti nel testo attuale che, prima ancora dell'entrata in vigore, appare già superato rispetto alle reali esigenze di riorganizzazione e funzionamento dell'apparato, sia centrale che periferico. In tale senso, sollecita l'immediata istituzione di un tavolo tecnico in seno al quale poter affrontare l'emergenza organici, soprattutto per le qualifiche di Ufficiale di P.G. eliminando, di conseguenza, anche la correlazione tra organico e posto di funzione per, ancorarlo, invece, ai diversi e attuali scenari nonché alle peculiarità territoriali.

IMPEGNA

La Segreteria nazionale ad attivare ogni utile iniziativa finalizzata alla valorizzazione delle qualifiche apicali dei ruoli intermedi, considerata l'attuale situazione organica e l'effetto dei pensionamenti nell'immediato futuro, stigmatizzando allo stesso tempo qualsiasi tentativo di rigurgito militare o autocratico nell'ambito della formazione e delle procedure di arruolamento. La caratterizzazione che ha reso la Polizia di Stato la prima istituzione a cui gli italiani conferiscono il loro gradimento trova origine proprio nei nuovi percorsi formativi totalmente sganciati da quelli militari e che vanno rafforzati e non ridotti. Le evidenti carenze organiche del ruolo degli ufficiali di PG, che ad oggi sono pari al 45 per cento per il ruolo dei sovrintendenti e al 46 per cento per il ruolo degli ispettori, non consentono di soddisfare le attività quotidiane nell'ambito della prevenzione e repressione e stanno minando persino la funzionalità del sistema. Occorre individuare un ulteriore percorso interno, che si avvale delle professionalità già maturate nella delicata funzione dell'Ufficiale di P.G. considerato che il ruolo degli ispettori, con l'attuale assetto normativo, avrà nel 2029 meno di 10.000 unità e nel 2032 meno di 5.000. da qui la necessità, per garantire la funzionalità del sistema, di una rivisitazione del numero complessivo del ruolo dei sovrintendenti e degli ispettori aumentandoli ed adeguandoli alle nuove esigenze che *mission* istituzionale dovrà fronteggiare al fine di rendere l'azione e l'esercizio della funzione più efficace ed efficiente, ma anche per recuperare il gap economico sulla retribuzione media di ogni singolo poliziotto rispetto alle altre forze di polizia ad ordinamento militare come dimostrano i dati appena forniti dalla Funzione Pubblica.

Sottolinea, ancora, che l'emergenza organici non è catastrofica solo in termini quantitativi ma anche e soprattutto sul piano qualitativo. I pensionamenti stanno portando inesorabilmente al depauperamento del patrimonio professionale, maturato con anni di esperienza e di affiancamento ai colleghi più anziani, atteso che la mancanza di turnover e l'insufficienza di concorsi interni per il ruolo degli ispettori, non si riesce a garantire alle poche giovani unità che entrano un solido e professionale periodo di formazione con l'affiancamento ai colleghi oggi in servizio. Ecco perché sottolinea la necessità di continuare a richiedere, sempre su base esclusivamente volontaria e senza che si incida sui limiti ordinamentali previsti per il pensionamento di vecchiaia, la possibilità di richiamare in servizio, fino ad un massimo di due, coloro che maturano il pensionamento con le stesse modalità e garanzie previste dall'attuale formulazione dell'articolo 59 del d.P.R. 335/1982.

RIBADISCE

e sostiene con forza la necessità di una nuova delega per poter procedere a tutti i correttivi necessari affinché si possa giungere ad un più moderno riordino che consenta, accorciando i tempi di permanenza per la progressione in carriera -in particolare per il raggiungimento delle qualifiche apicali, ad iniziare dalla carriera dirigenziale che oggi corre il rischio di non poter garantire, per limiti anagrafici, la nomina alla qualifica di dirigente generale, anche attraverso una nuova e più rispondente organizzazione delle mansioni attribuite a queste figure, a partire dalla qualifica iniziale degli Ispettori, in modo da disegnare un'architettura ordinamentale che garantisce la funzionalità del sistema ma anche le legittime aspirazioni dei colleghi interessati in termini di avanzamento in carriera e in retribuzione. In tale ambito ritiene irricevibile una proposta che preveda un doppio binario di alimentazione del ruolo degli ispettori, uno riservato ai diplomati con tre anni di corso e uno ai titolari di laurea breve con un anno di corso - mentre ai futuri dirigenti si vuole creare un concorso per i diplomati con cinque anni di corso da affiancare a quello riservato ai titolari di laurea magistrale o specialistica con due anni di corso, perché creerebbe disparità e gravi penalizzazioni a livello retributivo e previdenziale.

VALUTA

Positivamente la costituzione del coordinamento nazionale della sicurezza della Cisl per una politica comune nell'ambito della sicurezza, difesa e soccorso pubblico, quale risultato di un percorso fortemente sostenuto dal SIULP poiché darà ancora più efficacia all'azione che da tempo il Siulp porta avanti per individuare progettualità capaci di garantire una maggiore sicurezza per i cittadini e per il paese ma anche, e soprattutto, per i diritti dei poliziotti. Un traguardo concreto nell'ambito delle politiche contrattuali e di tutela e garanzia dei diritti e della sicurezza che, grazie alla Cisl, avrà ancora più incisività. Per il SIULP, oltre alla valenza politica organizzativa, rappresenta anche la pietra miliare per una nuova e decisiva spinta per la piena sindacalizzazione. Nelle more ribadisce che oggi non si può prescindere da un rapporto più organico con la CISL, anche attraverso la possibilità di poter far affiliare l'Organizzazione alla confederazione in attesa di poter giungere alle piene libertà sindacali che, per il SIULP, resta un obiettivo irrinunciabile.

STIGMATIZZA

atteso il tentativo unilaterale di modificare il numero delle articolazioni territoriale, l'attuale prassi dell'amministrazione di riprendere e accelerare percorsi diretti alla chiusura di uffici, rigettando con fermezza ogni ipotizzata chiusura di qualsiasi ufficio territoriale della Polizia di Stato e rivendicando, invece, l'apertura di un RPC o un Reparto Mobile in Friuli Venezia Giulia. Dà mandato alla segreteria nazionale di individuare ogni percorso, politico e organizzativo, finalizzato a riaffermare che la sicurezza è un investimento e non un costo e che, pertanto, non può essere sottoposto alla gestione e programmazione di criteri solo ragionieristici. Giacché essa va costruita e programmata in funzione dei bisogni e delle peculiarità dei cittadini e degli operatori economici oltre che dei territori e delle esigenze di piena integrazione tra le persone. In tale ambito, coglie la perplessità, atteso quanto si sta verificando, ad esempio, nella gestione della mobilità del personale, circa il fatto se le Autorità provinciali di pubblica sicurezza siano ancora il fulcro del nostro modello di sicurezza ovvero se siamo di fronte ad un nuovo tentativo dirigistico che relega la loro funzione ad un'attività meramente notarile delle decisioni dipartimentali. Il nuovo futuro modello della sicurezza che si sta affermando, parrebbe organizzato con meccanismi che prevedono la presenza di un numero spropositato di "generalisti" che, dal centro, pensano, pianificano e ordinano al territorio, ai Questori senza possibilità di replica o di partecipazione, come fare i servizi o affrontare le problematiche continuando a scaricare su di essi la responsabilità. Il restante organico verrebbe, in questa vision, concentrato nelle qualifiche di base utilizzabile per le esigenze di ordine pubblico e relegando, così, la Polizia di Stato a mero organismo di gestione dei passaporti e parafulmine delle tensioni sociali. Il SIULP rigetta con forza e convinzione un simile scenario, giacché anacronistico, antistorico e, soprattutto, perché farebbe ripiombare il Paese in anni bui e pericolosi per la democrazia e i diritti dei cittadini.

SOTTOLINEA

L'importanza di richiamare energicamente l'attenzione anche del dipartimento sulle politiche in tema di sicurezza e salubrità del lavoro, con il rafforzamento della figura del RLS che, imprescindibilmente dovrà essere eletto sui luoghi del lavoro, oltre allo stanziamento di consistenti risorse economiche necessarie all'ammodernamento delle fatiscenti strutture ed uffici dove sono costretti a lavorare migliaia di colleghi.

RITIENE

Irrinunciabile e centrale oltre che non più rinviabile la stipula del primo contratto della dirigenza. Infatti, nonostante siano trascorsi più di 7 anni dall'introduzione dell'area negoziale, la dirigenza della Polizia di Stato è tuttora in attesa di un accordo contrattuale che rifletta l'impegno anche in ordine pubblico di questo ruolo, eliminando di conseguenza qualsiasi distorsione retributiva dei dirigenti con riferimento ad altri pari ruoli all'interno del comparto sicurezza e difesa. In tale senso, si considera determinante una riflessione sull'esigenza di avviare il dibattito in ordine all'auspicato tema dei cc.dd. percorsi di carriera, da coniugarsi necessariamente con i già definiti profili di impiego conseguenti all'AOU (atto ordinativo unico) sia territoriale che centrale, utili a garantire una continuità delle linee d'azione dell'amministrazione affinché non appaia schizofrenica e mutevole. Auspica, quindi, un rilancio effettivo dell'area dirigenziale quale strumento finalizzato a meglio interpretare e coniugare le politiche della nuova area contrattuale, attivando sin da subito modelli di coordinamento territoriali.

CONDIVIDENDO

La necessità di conferire maggiore operatività all'organizzazione, nel solco della flessibilità sapientemente ancorata ai valori fondanti e fondamentali che connotano da sempre il Siulp, dà mandato alla Segreteria nazionale di individuare percorsi che rendano aperte le possibilità di costruire percorsi comuni anche con le altre organizzazioni sindacali che si rivedono nei valori confederali, per contrastare cartelli sindacali sollecitati da rami dell'amministrazione o, ipotesi questa ancora più da attenzionare, dalla partitocrazia, al solo fine di rappresentare una condizione alle proprie progettualità evidenziando una realtà rappresentativa diversa dal reale consenso.

CRITICA

L'iniziativa dipartimentale inerente all'istituto dello straordinario che ha visto l'introduzione di un'arcaica e non condivisa modulistica, ingenerando sul territorio un generale malcontento e una evidente confusione che sta rischiando di paralizzare interi settori dell'amministrazione oltre che generare un contenzioso senza precedenti. Stigmatizza, altresì, l'inammissibile e continuo ritardo del pagamento dello straordinario effettuato e dà mandato alla Segreteria Nazionale di percorrere ogni utile strada finalizzata all'immediato e giusto ristoro dei sacrifici giornalieri dei colleghi.

PLAUDE E RINGRAZIA

I colleghi della Calabria che, con attenzione, partecipazione e passione hanno reso possibile, in un clima solidaristico e conviviale, il soggiorno del direttivo nazionale e un momento altamente formativo e solenne di confronto con la società civile, le Istituzioni, le Autorità e i rappresentanti del Governo per analizzare e convenire su strategie che possano liberare quei territori dalle paludi che la criminalità in genere, quella organizzata in particolare, ha generato e cerca di perpetuare drenando le risorse e le possibilità di riscatto e sviluppo dei territori. Ringraziamenti estesi anche al Coordinamento donne per le politiche di genere e pari opportunità, per le continue tutele messe in campo per realizzare delle concrete pari opportunità nel mondo della Polizia di Stato, e al SIULP FD per il coinvolgimento e la produzione di strategie capaci di esaltare la dirigenza nello spirito di appartenenza ma anche nell'indicare le strade future per la lotta al crimine e la salvaguardia dell'ordine e della sicurezza pubblica.

APPROVA

e promuove la proposta del Segretario Generale di adesione del Siulp alla manifestazione organizzata per il primo maggio dal mondo confederale che quest'anno, si terrà a Monfalcone, nella provincia di Gorizia. Una vera occasione per riflettere sui temi cruciali della pace, del lavoro e della giustizia sociale, promuovendo un'Europa solidale e inclusiva, ribadendo che l'obiettivo di valori quali l'uguaglianza, la dignità e il rispetto per tutti i lavoratori e tutti i cittadini, proprio nel DNA del Siulp

SOLLECITA

Il prezioso contributo delle commissioni individuate per gli impegni sul piano contrattuale, ordinamentale e sindacale, fornendo ogni utile contributo affinché i singoli membri possano elaborare proposte di modifica e integrazione alle piattaforme rivendicative. Dà mandato alla Segreteria Nazionale di individuare la forma organizzativa ritenuta più proficua per poter poi elaborare un testo definito tale da poter essere presentato come progetto del Siulp in materia di Accordo Nazionale Quadro, revisione del Regolamento di Servizio e di Disciplina e dell'Atto Ordinativo Unico.

APPROVATO ALL'UNANIMITÀ

Roma, 17 aprile 2024

Prestazioni di lavoro straordinario



Con una [nota del 19 aprile 2024](#) indirizzata all' Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento della P.S., la Segreteria Nazionale ha chiesto un incontro urgente per ottenere informazioni in ordine a:

copio elenco...

- a) Risorse complessive finalizzate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario, volendo indicare i riferimenti normativi che prevedono l'alimentazione delle stesse;
 - b) Ripartizione di dette risorse tra area dirigenziale e area non dirigenziale;
- c) I criteri con cui vengono indicate le consistenze dei monti ore da assegnare a ciascun ufficio centrale e periferico;
- d) Quante ore di straordinario programmato dei predetti monti ore sono state utilizzate, attesa la previsione contrattuale di stabilire che almeno il 40% debba essere utilizzato come straordinario programmato, volendo specificare: per il territorio, provincia per provincia rispetto alle diverse articolazioni che insistono sulle stesse (questure, specialità, ecc...), e per il Dipartimento, le indicazioni relative alle singole Direzioni Centrali;
- e) Qual è il limite delle ore remunerate a livello individuale in relazione alle 55 ore pro capite indicate come limite massimo retribuibile, e quali, invece, hanno costituito l'alimentazione del cosiddetto terzo basket.

Diritto alla mensa obbligatoria di servizio o, in sua assenza, al buono pasto in caso di impiego di reparti ordinari in zona disagiata



Si comunica che la Direzione Centrale per i servizi di Ragioneria, interessata in merito dall'ufficio 5[^] - Relazioni Sindacali della Polizia di Stato, ha comunicato che risulta possibile aderire all'erogazione di buoni pasto in favore del personale appartenente ai reparti ordinari allorquando viene comandato in servizi autostradali, in sostituzione del personale appartenente alle Sottosezioni, riconosciute sedi disagiate.

Infatti la legge numero 203/ 1989, all'articolo 1, comma 1, lettera c) prevede in via ordinaria la costituzione di mense obbligatorie di servizio (o, in alternativa, la possibilità di fruire del servizio presso esercizi privati di ristorazione ovvero l'attribuzione del buono pasto ai sensi dell'articolo 1, comma 703, della legge numero 205/2017) a favore, tra l'altro, del "personale impiegato in servizi di istituto in località di preminente interesse operativo ed in situazioni di grave disagio ambientale".

www.sagifin.com

il prestito è

sagifin
finanziamenti

Numero Verde
800-199-677
Servizio gratuito

- 5 motivi per sceglierci
-  CONSULENZA ECONOMICO-FINANZIARIA
 -  FIRMA CONTRATTO A DISTANZA CON SPID
 -  IL FINANZIAMENTO NELLA TUA CITTÀ
 -  ACCONTO IN 48 ORE SUL TUO CONTO
 -  ASSISTENZA POST-LIQUIDAZIONE

Scrivici
327 05 65 645
Servizio gratuito

I benefici conseguenti al riconoscimento della causa di servizio



Come noto, il dipendente della Polizia di Stato, che veda compromesso il suo stato di salute per aver contratto un'infermità o per aver subito una lesione, può ottenere, ove ne ricorrano i presupposti, il riconoscimento della dipendenza dell'infermità o della lesione da causa di servizio.

La condizione per il riconoscimento della causa di servizio è, pertanto e in primo luogo, l'esistenza di un rapporto di impiego con la Pubblica Amministrazione. Il soggetto che può richiedere il riconoscimento della causa di servizio deve essere un dipendente pubblico, cioè un soggetto legato da un rapporto di impiego con una Pubblica Amministrazione (art. 1 DPR 29.10.2001, n. 461).

Dal 6.12.2011, con il c.d. Decreto Salva Italia, l'istituto della causa di servizio è stato abrogato per i dipendenti Civili, restando

espressamente valido solo per i dipendenti a regime pubblicistico appartenenti al Comparto Difesa, Sicurezza e Soccorso pubblico.

Successivamente, con la legge n. 48/2017 l'istituto della causa di servizio è stato ripristinato per la polizia locale ma ai soli fini del diritto all'equo indennizzo e al rimborso delle spese di cura.

La seconda condizione per il riconoscimento della causa di servizio è il verificarsi di una patologia (c.d. evento dannoso) consistente in una qualsiasi menomazione dell'integrità fisica, psichica o sensoriale, causata da una malattia dovuta allo svolgimento dell'attività lavorativa protratto per un certo tempo o da un infortunio.

Ricorre la prima ipotesi quando una patologia sia contratta a causa dell'espletamento del proprio lavoro, a seguito della quale si verifichi un'alterazione permanente dell'organismo comportante, a sua volta, una riduzione della capacità lavorativa.

L'infortunio è invece l'evento provocato, in occasione del lavoro, da una causa fortuita, violenta ed esterna che abbia come conseguenza l'eliminazione o la riduzione, permanente o temporanea, della capacità lavorativa della persona.

Può essere, inoltre, riconosciuto come dipendente da causa di servizio anche il c.d. infortunio in itinere, cioè, l'infortunio occorso al lavoratore nel tragitto abitazione - posto di lavoro o viceversa a condizione che sussista un nesso tra l'itinerario seguito e l'attività lavorativa, nel senso che il primo non sia stato percorso per ragioni meramente personali (Cass. Civ. 15068/2011; Cass. Civ. 995/2007).

Ulteriore elemento indispensabile al riconoscimento della causa di servizio, è il rapporto di causalità (o nesso eziologico) tra attività lavorativa (o fatti di servizio) ed evento dannoso. L'art. 64, 2° comma, del Testo Unico delle norme sul trattamento di quiescenza dei dipendenti civili e militari dello Stato, approvato con DPR 29.12.1973 n. 1092, precisa che fatti di servizio sono quelli derivanti dall'adempimento degli obblighi di servizio. La stessa norma prescrive che tra i fatti di servizio e le infermità o lesioni debba sussistere un rapporto di tipo causale ovvero concausale efficiente e determinante. Ciò significa che ai fatti di servizio, quali causa unica, diretta ed immediata dell'infermità, della lesione o della morte, sono equiparati i fatti di servizio come concause, condizioni necessarie ma non sufficienti a produrre l'evento, quali elementi che, di fatto, concorrono a rendere ancora più grave un evento dannoso qualsiasi.

Il riconoscimento della dipendenza di infermità o lesione da causa di servizio è pronunciato dalla Pubblica Amministrazione a conclusione di un apposito procedimento amministrativo regolato dal DPR 461/2001 in vigore dal 22 gennaio 2002.

Il procedimento può essere iniziato dal lavoratore interessato o dai suoi superstiti entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui si ha avuto conoscenza dell'infermità o della lesione o dell'aggravamento.

Il termine semestrale entro il quale va presentata l'istanza di riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio comincia a decorrere dal momento in cui si abbia avuto precisa e sicura notizia della gravità e delle conseguenze invalidanti, cioè da quando l'infermità, nella sua oggettività in qualche modo accertabile, si sia manifestata (o abbia avuto un ulteriore aggravamento), e non dal momento, di per sé notevolmente difficile da determinare, nel quale sia sorto il dubbio o sia maturata la

sicura conoscenza che l'infermità sia stata causata da motivi di servizio (Consiglio di Stato VI Sez. 27 dicembre 2000 n. 6880 e V Sez. 31 dicembre 1998 n. 1994).

Nel caso in cui la menomazione dell'integrità fisica si manifesti dopo la cessazione del rapporto d'impiego, si applica il termine quinquennale previsto dall'articolo 2 comma 4 D.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461 e decorrente dal collocamento a riposo. Detto termine costituisce limite preclusivo all'accoglimento della domanda di riconoscimento della causa di servizio. Al riguardo il Consiglio di Stato Sez. VI, con la sentenza n. 00203/2012 del 19 gennaio 2012, ha chiarito che a nulla rileva l'articolazione dei termini previsti dall'articolo 51 D.P.R. 3 maggio 1957 n. 686, norma comunque abrogata dall'articolo 11 D.P.R. 20 aprile 1994, n. 349, il cui articolo 3 prescrive che la domanda di riconoscimento e di concessione dell'equo indennizzo sia presentata all'Amministrazione entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui l'interessato ha avuto conoscenza dell'infermità o della lesione. Invero, il rispetto di tale termine semestrale, confermato dall'articolo 2, comma 2, D.P.R. n. 461 del 2001, a sua volta abrogativo del D.P.R. n. 349 del 1994, sconta, comunque, la collocazione temporale della domanda entro il periodo di tempo indicato nel successivo comma 4 del medesimo articolo 2 (5 anni dalla cessazione del rapporto di lavoro) quando la menomazione dell'integrità fisica si manifesti dopo la cessazione del rapporto d'impiego.

Il procedimento può, inoltre essere attivato d'ufficio, dall'Amministrazione di appartenenza, allo scopo di accertare direttamente la riconducibilità del danno subito all'attività lavorativa svolta.

Ciò avviene quando risulta che il dipendente abbia riportato lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a cause morbigene e dette infermità siano tali da poter divenire causa d'invalidità o di altra menomazione della integrità fisica, psichica o sensoriale.

Il procedimento relativo alla modalità d'ufficio prevede una modalità più rapida e semplificata che si perfeziona all'interno di un unico documento definito Modello ML/C.

Tale procedura prevede la trattazione della pratica a cura del direttore dell'ufficio Sanitario competente cui spetta, altresì, il giudizio sul nesso causale fra fatto di servizio e lesione. La stessa procedura può essere attivata in presenza o anche in assenza di un ricovero ospedaliero iniziale. Al riguardo, si considera "iniziale" il ricovero avvenuto entro 10 giorni dalla data dell'evento traumatico.

Il giudizio positivo della Direzione Sanitaria è definitivo. In caso di giudizio negativo, invece, si potrà, comunque, avviare la procedura ordinaria per il riconoscimento della causa di servizio entro i termini di legge.

È importante sottolineare che col Mod. C si ottiene soltanto la pronuncia sulla dipendenza da causa di servizio, mentre per l'ascrivibilità a categoria del danno subito occorre presentare domanda all'Ufficio competente che invierà tale richiesta alla CMO competente la quale, attraverso le note Tabelle A e B di legge, si pronuncerà sugli esiti.

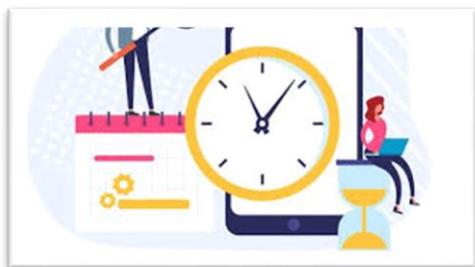
L'Amministrazione procede d'ufficio anche in caso di morte del dipendente quando il decesso è avvenuto in attività di servizio e per fatto traumatico ivi riportato.

Con la circolare n. 850/A.A8-2697 del 9 aprile 2020, la Direzione Centrale di Sanità del Dipartimento della P.S. ha diramato direttive in relazione ai procedimenti relativi alla trattazione medico legale delle lesioni da causa violenta occorse in servizio al personale della Polizia di Stato.

Il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio è finalizzato ad ottenere una pluralità di benefici, tra cui in particolare:

1. l'equo indennizzo, se l'infermità o lesione abbia comportato una menomazione dell'integrità psico-fisica ascritta ad una delle tabelle (A o B) allegate al DPR 30.12.1981 n. 834;
2. la pensione privilegiata o l'assegno rinnovabile (quando la menomazione risulti suscettibile di miglioramento);
3. gli assegni accessori alla pensione privilegiata;
4. l'indennità una tantum privilegiata per patologie di minore entità;
5. il rimborso delle spese di degenza ospedaliera;
6. la pensione privilegiata indiretta ai superstiti in caso di decesso per infermità del dipendente pubblico;
7. l'esenzione dal rispetto delle fasce di reperibilità in occasione delle visite fiscali (Dm 206/2009);
8. la preferenza nelle graduatorie dei concorsi pubblici (Art. 5, co. 4 del DPR 487/1994).

Trattamento economico e normativo durante l'aspettativa speciale per il personale giudicato permanentemente non idoneo al servizio in modo parziale



Un nostro iscritto chiede chiarimenti in relazione al trattamento economico e normativo riservato al personale collocato in aspettativa speciale in attesa del riconoscimento di idoneità parziale al servizio.

L'aspettativa speciale è prevista dall'articolo 16 comma 3 del D.P.R. 16 aprile 2009 n. 51, così come modificato dall'articolo 29 del DPR 20 aprile 2022 n. 57 (recepimento contratto triennio 2019 - 2021) il quale prevede che: *"Il personale giudicato permanentemente non idoneo al servizio in modo*

parziale permane ovvero è collocato in aspettativa fino alla pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione o infermità che ha causato la predetta non idoneità anche oltre i limiti massimi previsti dalla normativa in vigore.

Fatte salve le disposizioni che prevedono un trattamento più favorevole, durante l'aspettativa per infermità, sino alla pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione subita o della infermità contratta, competono gli emolumenti di carattere fisso e continuativo in misura intera. Nel caso in cui non venga riconosciuta la dipendenza da causa di servizio e non vengano attivate le procedure di transito in altri ruoli della stessa Amministrazione o in altre amministrazioni, ovvero nel caso in cui non venga attivata la procedura di utilizzo del personale in servizi d'istituto compatibili con la ridotta capacità lavorativa, previste dal decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 339, come modificato dall'articolo 5, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 dicembre 2019, n. 172, e dal decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443, sono ripetibili la metà delle somme corrisposte dal tredicesimo al diciottesimo mese continuativo di aspettativa e tutte le somme corrisposte oltre il diciottesimo mese continuativo di aspettativa. Non si dà luogo alla ripetizione qualora la pronuncia sul riconoscimento della causa di servizio intervenga oltre il ventiquattresimo mese dalla data del collocamento in aspettativa. Tale periodo di aspettativa non si cumula con gli altri periodi di aspettativa fruiti ad altro titolo ai fini del raggiungimento del predetto limite massimo".

Per quel che concerne, dunque, il trattamento economico, fatte salve le disposizioni che prevedono un trattamento più favorevole, durante l'aspettativa che ci occupa, sino alla pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione subita o della infermità contratta, competono gli emolumenti di carattere fisso e continuativo in misura intera.

Nel caso in cui non venga riconosciuta la dipendenza da causa di servizio e non vengano attivate le procedure di transito in altri ruoli della stessa Amministrazione o in altre amministrazioni, previste dal decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 339 e dal decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443, sono ripetibili la metà delle somme corrisposte dal tredicesimo al diciottesimo mese continuativo di aspettativa e tutte le somme corrisposte oltre il diciottesimo mese continuativo di aspettativa. Non si dà luogo alla ripetizione qualora la pronuncia sul riconoscimento della causa di servizio intervenga oltre il ventiquattresimo mese dalla data del collocamento in aspettativa.

In relazione, invece, alla progressione di carriera il discorso è più complesso. Per la promozione alla qualifica superiore, all'interno dello stesso ruolo, è richiesto normalmente il compimento di un periodo di "effettivo servizio" nella qualifica di provenienza. Al riguardo, il Consiglio di Stato (Sentenza sez. VI - n. 6227 del 8 novembre 2005), ha chiarito che *"In mancanza di una espressa disposizione di legge il periodo di aspettativa non può essere equiparato all'effettivo servizio ai fini della progressione in carriera"* (in tal senso, anche Cass., sez. lav., n. 17130/2002).

Al riguardo, con nota n. 557/RS/01/113/4323 del 31 luglio 2012, il Dipartimento della P.S. ha espresso il proprio avviso ritenendo che il collocamento in posizione di aspettativa speciale del personale giudicato non idoneo al servizio, pur essendo atto dovuto, comporta, come peraltro ogni forma di aspettativa, una modificazione temporanea del rapporto di pubblico impiego e un affievolimento dei diritti e obblighi che da tale rapporto discendono (Cons. di Stato, sez. IV, n. 466 dell'8 ottobre 1982) e, pertanto, deve necessariamente essere ricondotta a tipiche previsioni

normative che specifichino altresì quali effetti del servizio permangano, oltre quelli della conservazione del posto di lavoro.

Pertanto, come chiarito anche dal Consiglio di Stato con la richiamata Sentenza Sezione VI n. 6227/05 del 7 giugno 2005, essendo sospeso temporaneamente l'obbligo del dipendente di prestare servizio e di esercitare le funzioni connesse, non potranno riconoscersi allo stesso effetti economici e giuridici, che da tale prestazione in concreto derivano, diversi da quelli espressamente contemplati dalla norma.

Peraltro, anche l'art. 8 del DPR n. 339/1982) prevede che al personale posto in aspettativa spetta solo "il trattamento economico goduto all'atto del giudizio di non idoneità", a conferma della non valutabilità dei periodi di aspettativa speciale ai fini della progressione in carriera.

ISEE in caso di divorzio e separazione



Un nostro lettore ci chiede chiarimenti sulle regole ISEE in caso di divorzio o separazione.

In caso di separazione giudiziale o sentenza di divorzio, i due coniugi fanno parte di due nuclei familiari distinti ai fini ISEE, e i figli minorenni fanno parte di quello del genitore convivente. L'affidamento congiunto non rileva, e neppure il carico fiscale, ma soltanto il parametro della convivenza ed anche quello della residenza dell'ex coniuge.

Nel caso di separazione, ai fini della compilazione della DSU:

- se il coniuge separato e non convivente mantiene la stessa residenza dovrà essere inserito nel nucleo familiare;
- se sposta la residenza calcolerà l'ISEE del proprio nucleo per poi inserire nella DSU il numero di protocollo del genitore fuori nucleo.

Se i figli vanno a vivere con uno dei coniugi l'altro non le potrà inserire nella sua DSU, neppure in presenza di affidamento congiunto.

Ai fini del nucleo familiare ISEE, l'unico dato considerato è quello della convivenza. Diverso potrebbe essere il caso del collocamento paritario, in cui i figli vivono per metà tempo con un genitore e metà con l'altro. In questo caso andrebbe in effetti prevista una suddivisione dei benefici ISEE tra i due genitori.

Nella DSU è previsto uno spazio apposito (quadro FC5) per segnare gli assegni periodici che vengono corrisposti al coniuge dopo separazione o divorzio, proprio per tenere conto del reddito di cui è privato per il mantenimento dei figli dopo la separazione

Nel caso di due coniugi giudizialmente divorziati o separati ma ancora conviventi le regole ISEE prevedono la possibilità che i coniugi separati o divorziati facciano parte di nuclei familiari distinti solo nel caso in cui abbiano residenza diversa.

C'è anche una guida INPS all'ISEE, consultabile online, che esplicita la regola: i coniugi con la stessa residenza ma divorziati o separati legalmente, si legge, «fanno parte dello stesso nucleo qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione, anche se risultano in due stati di famiglia distinti».

Poi, per ognuno dei due (o eventualmente anche per altri componenti maggiorenni del nucleo familiare), saranno da compilare anche i moduli FC: nel foglio FC1 uno dei due figurerà come dichiarante, l'altro come coniuge (non come altra persona nel nucleo).

Bonus lavoro domestico per assistenza



Si tratta del nuovo bonus badanti, istituito con il DL Lavoro approvato lo scorso 26 febbraio e finanziato con 137 milioni dal 2024 al 2028, attingendo al programma nazionale "Giovani, donne e lavoro 2021-2027": Il bonus è finalizzato a pagare il lavoro domestico, è biennale e si può richiedere dal 1° aprile 2024 al 31 dicembre 2025.

Si tratta di un esonero totale, fino a 3mila euro annui, per assumere badanti che assistono anziani con almeno 80 anni non autosufficiente e titolare di indennità di accompagnamento.

Il bonus è biennale e spetta sia in caso di prima assunzione sia di trasformazione a tempo indeterminato. La decontribuzione è al 100% e riguarda sia i versamenti contributivi (INPS) sia quelli assicurativi (INAIL).

Tuttavia, al bonus in argomento possono accedere solo i nuclei familiari con ISEE in corso di validità fino a 6mila euro.

L'esenzione non spetta se risultava cessato un rapporto di lavoro tra il badante e la famiglia che accede allo sgravio da meno di sei mesi.

È esclusa l'assunzione di parenti o affini tranne in caso di invalidi, ciechi o religiosi.

Cambiano le modalità di erogazione delle pensioni INPS pagate all'estero



L'INPS ha eliminato il pagamento con assegno ai pensionati residenti all'estero. L'abolizione dello strumento dell'assegno è dovuta al fatto che tale opzione può determinare frequenti ritardi e problemi di spedizione che compromettono la regolarità dei versamenti stessi.

La modalità di pagamento con assegno è concessa solo in via eccezionale, mentre è stata già disposta l'interruzione per i pensionati residenti in Austria, Belgio, Tunisia e Australia.

Di conseguenza, l'Istituto di Previdenza Nazionale ha avviato una campagna informativa rivolta ai pensionati residenti all'estero, tenuti a fornire i dati necessari per un canale alternativo di pagamento.

In pratica, tutti coloro i quali risiedono all'estero e che finora hanno ricevuto l'accredito della pensione e di altri trattamenti INPS tramite assegno, devono comunicare i propri dati bancari per finalizzare il pagamento con la nuova modalità.

Citibank N.A., incaricata della gestione finanziaria delle pensioni all'estero, al momento prevede due modalità di pagamento:

- accredito su conto corrente bancario intestato al pensionato;
- in contanti allo sportello di un corrispondente diretto di Citibank (solitamente Western Union).

Citibank N.A., tuttavia, sta provvedendo a inviare ai pensionati all'estero un modulo ad hoc per acquisire i dati bancari (BIC e IBAN, Sort Code e numero di conto per il Regno Unito) e nominativi di intestatario ed eventuale co-intestatario del conto. Detto modulo, debitamente compilato, dovrà essere restituito entro il 15 giugno 2024 allegando copia del documento d'identità del richiedente.

Da luglio 2024, in assenza della consegna del modulo, il pagamento della pensione sarà disposto presso gli sportelli Western Union.

Sempre dal 1° luglio 2024, Citibank convertirà la precedente modalità di pagamento in quella in contanti presso gli sportelli di Western Union anche per le rate di pensione di nuova liquidazione o quelle per le quali sia stato richiesto il trasferimento all'estero, fino a diversa scelta da parte del pensionato.