



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

Ruolo Sovrintendenti: termine procedure concorso a 156 posti per vice sovrintendente e attuazione mobilità



Grazie anche alle costanti e continue sollecitazioni del SIULP, entro il prossimo novembre si concluderanno le procedure di valutazione dei titoli e la proclamazione dei vincitori del concorso in ultimo bandito per l'accesso alla qualifica di Vice Sovrintendente della Polizia di Stato.

Entro l'anno, i vincitori saranno avviati al corso di formazione al termine del quale, come di consueto, sarà data attuazione alle procedure di mobilità per i Sovrintendenti.

Per quanto attiene il nuovo concorso per v. sovrintendente, lo stesso sarà bandito non appena saranno apportate le modifiche formali e quelle sostanziali che riguardano l'introduzione, tra i titoli validi ai fini della valutazione, della conoscenza informatica e delle lingue straniere.

E' presumibile che il bando venga pubblicato il prossimo mese.

Si riporta, di seguito, il testo della nota dell'Ufficio Relazioni Sindacali inviato in merito alla questione.

"Con riferimento a precorsa corrispondenza, si informano codeste OO.SS. che la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha comunicato che in esito alla relazione trasmessa al Consiglio di Stato per il prescritto parere sullo schema di decreto indicato in oggetto, la Sezione Consultiva per gli Atti Normativi dell'Alto Consesso ha emesso un parere interlocutorio, in cui sono stati formulati alcuni rilievi di carattere formale e sostanziale sullo schema di regolamento in parola.

La suddetta Direzione Centrale ha fatto presente, altresì, che le eccezioni formulate sono già state oggetto di controdeduzioni e di opportune rispondenti delucidazioni sulle censure formulate e nel corso della corrente settimana saranno rassegnate alla competente Sezione Consultiva del Consiglio di Stato."

FLASH nr. 38 - 2013

- Ruolo Sovrintendenti: termine procedure concorso a 156 posti vice sovrintendente e attuazione mobilità
- Trattamento fine rapporto: modalità di pagamento.
- Requisiti individuazione dei funzionari referenti per i collaboratori e testimoni di giustizia a livello locale
- Videosorveglianza e aspetti legati ai rapporti di lavoro
- Stato patologico nel mobbing: negazione del risarcimento per manie di persecuzione
- Fruizione dei riposi giornalieri fino al primo anno di vita del minore da parte del padre lavoratore nel caso di madre casalinga
- Concorso interno per vice ispettore della Polizia di Stato
- Misure organizzative riguardanti il personale Polstato in servizio presso le Sezioni di P.G.
- La pensione del dipendente pubblico è pignorabile nei limiti del quinto solo per la quota eccedente le spese di mantenimento



TRATTAMENTO FINE RAPPORTO: modalità di pagamento.

Di seguito ai chiarimenti relativi a come i poliziotti possono accedere alla pensione, pubblicati sul Flash della scorsa settimana, per rispondere agli ulteriori quesiti che ci sono stati posti pubblichiamo una tabella riepilogativa di come viene liquidato il trattamento fine servizio ai colleghi vanno in quiescenza:

Termini di pagamento dei TFS per rapporti di lavoro con cessazione a partire dal 13/08/2011 con l'entrata in vigore della legge 148/2011 Art.1 c. 22 e 23

Sempre →	dispensa per fisica inabilità	105 giorni
	Decesso	
Requisiti maturati entro il 12.08.2011 Legge 148/2011 Art. 1 c. 22 e 23	Limiti di età	105 giorni
	40 anni di contribuzione	
	53 anni di età e 80% entro il 12/08/2011	
Requisiti maturati dal 13.08.2011 Legge 148/2011 Art. 1 c. 22 e 23	Dimissioni (40 anni)	6 mesi
	Pensione Anzianità (quote ; età 57 + 35)	
	Destituzione	
Requisiti maturati dal 13.08.2011 Legge 148/2011 Art. 1 c. 22 e 23	Limiti di età	6 mesi
	40 anni entro 31/12/2011	
	80% entro 31/12/2011 + 53 anni e 3 mesi maturati anche dopo il 31/12/2011	
Requisiti maturati dal 13.08.2011 Legge 148/2011 Art. 1 c. 22 e 23	Dimissioni (40 anni e 3 mesi)	2 anni
	Pensione. Anzianità (quote ; età 57 + 3 e 35)	
	Destituzione	

PS: l'ufficio competente della Questura dove si è Amministrati, nel trasmettere la dovuta documentazione all'ente erogatore, deve specificare in quale posizione giuridica il dipendente pensionato si trovava in data antecedente il 13.8.2011, al fine di far rispettare i nuovi termini di pagamento del TFS

fonti circolare INPDAP numero 16 del 09.11.2011

Requisiti per l'individuazione dei funzionari referenti per i collaboratori e testimoni di giustizia a livello locale

In relazione alla problematica evidenziata dalla Segreteria nazionale del SIULP con la nota del 19 febbraio scorso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ha reso noto il proprio punto di vista con la ministeriale n. 557/RS/39/8215987 del 2 agosto 2013 il cui testo di seguito si riporta:

"Con riferimento alla nota concernente l'oggetto, la Direzione Centrale della Polizia Criminale ha fornito i seguenti elementi informativi.

In via preliminare si osserva che il D.M. n. 161/2004, recante "Speciali misure di protezione previste per i collaboratori di giustizia e i testimoni", stabilisce che "il programma speciale di protezione comprende misure di vigilanza e di tutela da eseguire a cura degli organi di polizia territorialmente competenti".

In tale quadro, all'atto dell'ingresso di un testimone o collaboratore di giustizia nel circuito tutorio, il Servizio Centrale di Protezione richiede al Prefetto, quale Autorità Provinciale di Pubblica Sicurezza, di comunicare il nominativo di un "referente per il profilo tutorio di sicurezza".

Tanto premesso, il predetto Servizio richiede la nomina di un referente senza entrare nel merito della qualifica rivestita nell'ambito dell'Amministrazione di appartenenza, che può, pertanto, anche non essere di livello direttivo o dirigenziale.

Il Prefetto, ricevuta la richiesta del Servizio Centrale di Protezione, designa la Forza di polizia incaricata della gestione della persona tutelata, mentre l'individuazione nominativa avviene da parte dei vertici provinciali della Forza di polizia incaricata.

Da ultimo, proprio al fine di istruire al meglio il personale referente sugli specifici aspetti del sistema della protezione, vengono previsti corsi formativi specifici per i dipendenti appartenenti ad ogni ruolo".



Offerta formativa della Link Campus University per il personale della Polizia di Stato iscritto al SIULP, in servizio ed in congedo e ai loro familiari.

I corsi di Laurea triennale sono i seguenti:

- Scienze della Politica e dei Rapporti Internazionali (L36 & L-16)
- Economia Aziendale Internazionale (L-18)
- Comunicazione e DAMS (L-3 & L-20)

e gli analoghi percorsi di Laurea Magistrale:

Studi Strategici e Scienze Diplomatiche LM-52 & LM-62

- Scienze della Politica
- Giurisprudenza
- Tecnologie e linguaggi della Comunicazione LM-59
- Gestione Aziendale LM-77

ulteriori informazioni sul sito www.siuip.it

Videosorveglianza e aspetti legati ai rapporti di lavoro



Ci vien chiesto quale normativa disciplini l'installazione di impianti di videosorveglianza all'interno ed all'esterno dei luoghi sede degli uffici della polizia di Stato. Al riguardo non vi sono elementi per discostarsi dalla disciplina generale.

Il Garante per la privacy è intervenuto in tema di videosorveglianza, con il provvedimento dell'8 aprile 2010 che ha introdotto importanti novità rispetto a quanto stabilito con precedente il provvedimento del 29 aprile 2004.

L'intervento dell'Autorità si è reso necessario alla luce del notevole aumento dei sistemi di videosorveglianza e dei molti quesiti, segnalazioni, reclami e richieste di verifica preliminare in materia che gli sono stati sottoposti, nonché dei numerosi interventi legislativi in materia adottati dal 2004 sino a oggi (in particolare quelli che recentemente hanno attribuito ai sindaci e ai comuni specifiche competenze in materia di incolumità pubblica e di sicurezza urbana e le norme regionali che hanno incentivato l'uso di telecamere).

Con specifico riferimento all'ambito dei rapporti di lavoro, v'è da dire che il Garante ha ribadito ancora una volta nel suo nuovo provvedimento che nelle attività di sorveglianza nei luoghi di lavoro occorre sempre rispettare il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa, sancito dallo Statuto dei lavoratori; pertanto, è vietata l'installazione di telecamere specificatamente dedicate a tale controllo. In pratica, questo significa che non devono essere fatte riprese per verificare il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa.

La questione del controllo a distanza dell'attività lavorativa è stata molto dibattuta in dottrina e in giurisprudenza e ne sono stati ben definiti i contorni.

L'art. 4 della L. n. 300/70 ha sancito un divieto assoluto di usare apparecchiature per mere finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, mentre è ammesso il cd. "controllo preterintenzionale", cioè un controllo finalizzato a tutelare altri interessi del datore di lavoro costituzionalmente garantiti, che permetta anche un controllo indiretto nei confronti dei lavoratori. Ed ecco che lo stesso art. 4 ammette l'uso di apparecchiature di controllo purché sia giustificato da esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro, però soltanto previo accordo con le RSA o, in mancanza di tale accordo, previa autorizzazione del Servizio Ispettivo della DPL, che può anche dettare specifiche modalità d'uso delle apparecchiature.

Secondo la Cassazione la condotta illecita del datore di lavoro non è esclusa se le telecamere installate non siano funzionanti, né se il datore di lavoro ha dato un preavviso ai lavoratori e neppure se il controllo sia discontinuo. Per ciò che riguarda l'oggetto del divieto, dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere che rientri nel divieto di controllo a distanza sia la vera e propria prestazione lavorativa sia altre attività svolte in azienda dal lavoratore, come ad esempio le pause.

La Cassazione ha ritenuto legittime le riprese fatte al di fuori dell'orario di lavoro per tutelare il patrimonio aziendale contro atti illegittimi messi in atto da terzi (compresi i dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro).

Nel recente provvedimento il Garante ribadisce che devono sempre essere osservate le garanzie previste in materia di lavoro quando la videosorveglianza è necessaria per esigenze organizzative o produttive, o per la sicurezza del lavoro e queste garanzie vanno osservate sia all'interno degli edifici, sia in altri contesti in cui è resa la prestazione di lavoro (ad es. cantieri edili, veicoli adibiti al trasporto pubblico, taxi, ecc.).

L'utilizzo di sistemi di videosorveglianza finalizzati al controllo a distanza dei lavoratori o a compiere indagini sulle loro opinioni o su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale dei lavoratori (indagini vietate dall'art. 8 dello Statuto dei lavoratori), integra la fattispecie di reato prevista dall'art. 171 del Codice, che dispone che la violazione dell'art. 114 è punita con le sanzioni di cui all'art. 38 della L. n. 300/70.

Infine, l'Autorità per la privacy precisa che eventuali riprese televisive sui luoghi di lavoro per documentare attività o operazioni solo per scopi divulgativi o di comunicazione istituzionale o aziendale, che vedano coinvolto il personale dipendente, possono essere assimilate ai trattamenti temporanei finalizzati alla pubblicazione occasionale di articoli, saggi e altre manifestazioni del pensiero; pertanto a tali riprese si applicano le disposizioni sull'attività giornalistica contenute negli artt. 136 e seguenti del Codice, fermi restando, comunque, i limiti al diritto di cronaca posti a tutela della riservatezza, nonché l'osservanza del codice deontologico per l'attività giornalistica e il diritto del lavoratore a tutelare la propria immagine opponendosi alla sua diffusione.

Sugli impianti audiovisivi che controllano i dipendenti, una recente giurisprudenza della Corte di Cassazione afferma che a difesa del patrimonio aziendale il datore di lavoro può controllare "a distanza" il proprio dipendente che tiene comportamenti illeciti (Cass. Pen., sez. V, del 1 giugno 2010, n. 20722/2010). E' il caso del titolare di un bar che accortosi in più occasioni di qualche ammanco di cassa ha deciso di sorvegliare la cassiera la quale poi è stata effettivamente beccata con le mani nella marmellata!

E' l'unico caso in cui la Suprema Corte ammette la legittimità dei controlli sui propri dipendenti e, nel caso di specie, di un'agenzia investigativa contro attività fraudolente del dipendente.

Le garanzie imposte dall'articolo 4 della L. 300/1970 per l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, trovano applicazione anche ai controlli cd "difensivi", ovvero a quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela di beni estranei al rapporto stesso.

In queste ipotesi sono lecite ed utilizzabili le riprese da apparecchi di videosorveglianza che comprovano il reato di appropriazione indebita: ma le immagini sono utili solo a tali fini e per gli ulteriori fini disciplinari. Quando i riscontri siano vietati, l'uso di telecamere o di altre apparecchiature di controllo a distanza comporta, sul piano processuale, l'assenza di valore probatorio degli esiti dei controlli illegittimamente eseguiti: l'inutilizzabilità sia a fini disciplinari sia a fini risarcitori (per tutte: Cass. Sez. lav., del 26.02.2010, nr. 8250).

Invertendo le parti in causa, una sentenza della Suprema Corte di Cassazione di appena qualche mese fa ha ritenuto utilizzabili i fotogrammi di un video realizzato sul luogo di lavoro da una dipendente per "incastrare" il proprio datore di lavoro dal quale subiva da tempo molestie sessuali. Secondo i giudici di legittimità la singolarità del caso, che permette una deroga alla tutela della privacy (e soprattutto della inutilizzabilità processuale), dipende dalla circostanza che le riprese erano state effettuate dalla protagonista dell'episodio – cioè la vittima – "verso cui il suo interlocutore non aveva lo jus excludendi, perché si trovava nel suo abituale ambiente di lavoro che costituiva il suo domicilio per un periodo limitato della giornata". Quindi "con la ripresa visiva, sia pur effettuata furtivamente, la parte lesa non ha violato con interferenze indebite la intangibilità del domicilio né la necessaria riservatezza su attività che si devono mantenere nell'ambito privato" (Cass. pen., sez. III, 19.10.2010, nr. 37197).

Stato patologico nel mobbing: negazione del risarcimento per manie di persecuzione



La Corte di Cassazione Civile con la sentenza n. 19814 del 28 agosto 2013 ha arricchito il panorama giurisprudenziale in ordine alla responsabilità datoriale in caso di mobbing, affermando il principio che la responsabilità del datore di lavoro subisce una un'attenuazione per effetto della sussistenza di uno stato patologico pre-esistente che agisca come concausa.

Nei casi esaminati dalla giurisprudenza, capita spesso che sussista una particolare fragilità psicologica emotiva del lavoratore che si assume vittima di mobbing, oppure rilevi la presenza di altre cause che abbiano concorso a provocare il danno. Una parte della giurisprudenza ha escluso che questi fattori possano esimere il datore di lavoro dalla responsabilità per i danni patiti. (In tal senso Cassazione Civile, sentenze del 29 agosto del 2007 n. 18262 e dell' 8 giugno 2007 n. 13400).

Tuttavia, secondo altro diverso e recente orientamento, il mobbing, proprio perché non può prescindere da un supporto probatorio oggettivo, non può essere imputato in via esclusiva o prevalente al vissuto interiore del soggetto, ovvero, all'amplificazione da parte del lavoratore delle normali difficoltà che caratterizzano la vita lavorativa di ciascuno.

Secondo tale indirizzo, *"possono essere stigmatizzate come condotte di mobbing soltanto le fattispecie più gravi e non i meri episodi di inurbanità, scortesia o addirittura maleducazione", (...)* *"con la conseguenza che non tutte le condotte del datore debbono essere considerate illecite per il solo fatto che sono avvertite come lesive dal solo lavoratore a causa della sua fragilità soggettiva nei rapporti personali, non potendo l'ambiente di lavoro, divenire una sorta di "Casa di Cura" per lavoratori delicati e fragili come cristalli".* (Sul punto le sentenze del Tribunale di Trieste sez lavoro del 14-01-2011e del Tar Campania Napoli sez VII dell'11/03/2011 n. 1444)

Nel caso di cui ci si occupa, la Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n.19814 del 28 agosto 2013, seguendo tale ultimo orientamento e confermando la decisione dei giudici di merito, ha affermato l'esclusione del risarcimento del Mobbing nel caso di vittima sofferente di manie di persecuzione.

Invero, secondo gli ermellini, il lavoratore, per soggettività caratteriale tendeva ad interpretare quelle che possono essere normali vicende lavorative come offese; un atteggiamento, protendendo a personalizzare come ostile ogni avvenimento come elemento di turbativa dell'ambiente di lavoro.

Al riguardo, anche la consulenza medico-legale d'ufficio aveva evidenziato un danno biologico di lieve entità rientrante nel concetto di sofferenza endogena, verosimilmente ascrivibile alla personalità che condizionavano la percezione che la ricorrente aveva delle proprie vicende lavorative.

Per questi motivi è stato escluso il mobbing, e per converso evidenziata la tendenza del lavoratore all'eccessiva personalizzazione, alla 'vis' polemica, alla continua censura dell'operato del direttore e dei colleghi.

Dunque affinché il giudice possa considerare come illecita quella particolare condotta del datore è necessario che il danneggiato provi la finalità illecita della condotta medesima (analogamente a quanto previsto nell'art. 15 Statuto lavoratori e art. 1345 cod. civ.); tuttavia si ritiene che tale finalità illecita non vada ricercata nell'intento persecutorio personale del mobber, né guardando all'aspetto soggettivo

della condotta (dolo o colpa), ma la finalità illecita deve essere apprezzata dal giudice in relazione all'idoneità lesiva dei beni della persona ed all'intrinseca ratio discriminatoria, che può essere accertata con le circostanze di fatto e le caratteristiche oggettive della condotta (monodirezionalità, connotazione emulativa o abusiva, pretestuosità), oltre alla permanenza nel tempo della condotta.

Fruizione dei riposi giornalieri fino al primo anno di vita del minore da parte del padre lavoratore nel caso di madre casalinga

Più volte la segreteria Nazionale del SIULP è intervenuta sulle modalità applicative degli artt. 39 e 40 del D.Lgs. n. 151/2001 in materia di fruizione dei riposi giornalieri, fino al primo anno di vita del minore, da parte del padre lavoratore (vedi notiziario flash nr. 21 del 2.11.2009 e nr. 5 del 18 febbraio 2012).

Ciò che si è evidenziato consisteva nella necessità di riconoscere il diritto al padre lavoratore anche nel caso di madre casalinga. Ciò alla stregua di numerose pronunce giurisprudenziali della Magistratura Ordinaria ed Amministrativa.

In particolare, occorre ricordare che dopo la decisione n. 4293 del 9 settembre 2008 della Sezione VI del Consiglio di Stato, a seguito della nostra richiesta di emanazione di formali direttive da parte dell'Amministrazione, la Direzione Centrale per le Risorse Umane aveva risposto di non ritenere di doversi discostare dal parere espresso dalla Prima sezione del Consiglio di Stato nell'adunanza del 23 settembre 2009. Parere che, in buona sostanza, negava la concessione del beneficio nel caso la madre non svolgesse alcuna attività lavorativa.

Oggi registriamo un nuovo provvedimento giurisdizionale favorevole alla nostra tesi. Trattasi dell'ordinanza nr. 03386/2013 reg. prov. cau del 30 agosto 2013, con cui il Consiglio di Stato ha accolto l'istanza cautelare in riforma della decisione di rigetto di primo grado con la seguente motivazione: "Ritenuto che, pur nella diversità degli orientamenti giurisprudenziali peraltro rammentati anche dal T.A.R., debba preferirsi la prevalente interpretazione, anch'essa accennata dal giudice di prime cure, secondo cui la lettera c) dell'art. 40 del D.Lgs. n. 151/2001, riferendosi alla "madre che non sia lavoratrice dipendente", si applichi non solo alla lavoratrice "autonoma" ma, per la sua lata accezione letterale e in mancanza di esplicita esclusione, anche alla lavoratrice "casalinga";

Ovviamente, trattandosi di giudizio cautelare, si dovrà attendere la definitiva decisione sul merito della vicenda.

All'esito della conclusione della vicenda giudiziaria che interessa saranno valutate le opportune iniziative da porre in essere per tentare di risolvere definitivamente la problematica in argomento.

Concorso interno per vice ispettore della Polizia di Stato



Con Bollettino Ufficiale del Ministero dell'Interno del 26 settembre u.s. è stato bandito il concorso interno, per titoli di servizio ed esame, a 1400 posti per l'accesso al corso di formazione per la nomina alla qualifica di vice ispettore del ruolo degli ispettori della Polizia di Stato.

I termini per la presentazione della domanda on-line decorreranno dalle 00.01 de 27/9/2013 e si chiuderanno alle 23.59 del 26/10/2013.

Misure organizzative riguardanti il personale della Polizia di Stato in servizio presso le Sezioni di Polizia Giudiziaria

Nel precedente numero di questo notiziario flash avevamo trattato il tema relativo alle Sezioni P.G. della Polizia di Stato interessate dal processo di riduzione degli uffici giudiziari per effetto del decreto legislativo 7 settembre 2012, n. 155, recante "Nuova organizzazione dei tribunali ordinari e degli uffici del pubblico ministero" (cosiddetto taglia-tribunali), pubblicato sulla G.U. 12.09.2012, il quale ha, come noto, revisionato le circoscrizioni giudiziarie.

In particolare il decreto prevede la soppressione di 31 tribunali e relative Procure nonché 220 sezioni distaccate di tribunale e 667 uffici dei Giudici di pace.

Riportiamo di seguito il testo della circolare n. 333.A/ 9804.C.3/ 5881 emanata dal Dipartimento della P.S. il 12 settembre 2013 ed inviata alle Questure aventi giurisdizione sui territori interessati dal provvedimento di revisione delle circoscrizioni giudiziarie:

"L'art. 1 ha previsto la riduzione degli uffici giudiziari ordinari mediante la soppressione di 30 tribunali ordinari, di 30 procure della Repubblica e di 220 sezioni distaccate di tribunale. Detta disposizione acquisirà efficacia decorsi 12 mesi dal giorno successivo alla pubblicazione nella G.U. e cioè il 14 settembre p.v., salvo quanto previsto dall'art.11 del medesimo decreto relativamente alle circoscrizioni giudiziarie di L'Aquila e Chieti per le quali il termine di efficacia è differito di tre anni dall'entrata in vigore della disposizione. Le modifiche alla "geografia giudiziaria", introdotte dalla citata legge, comporteranno ricadute organizzative anche in relazione al personale delle Forze di Polizia in servizio nelle sezioni di polizia giudiziaria delle Procure della Repubblica presso gli uffici giudiziari soppressi.

Infatti, il primo comma dell'art. 7 della disposizione in argomento prevede che "il personale delle sezioni di polizia giudiziaria delle procure della Repubblica presso gli uffici giudiziari soppressi è di diritto assegnato o applicato alle Sezioni di Polizia Giudiziaria delle Procure della Repubblica presso i tribunali cui sono trasferite le funzioni degli uffici soppressi". Il secondo comma del medesimo articolo dispone che "l'assegnazione e l'applicazione previste dal comma 1 non costituiscono nuove assegnazioni o applicazioni ovvero trasferimenti".

Per effetto di tale espressa previsione normativa non sarà, pertanto, possibile corrispondere i benefici previsti dalla legge 29 marzo 2001, n. 86 (indennità di trasferimento). Attesa la necessità di dare concreta attuazione alla citata normativa, questa Direzione Centrale dovrà necessariamente provvedere, pertanto, "all'assegnazione di diritto" del personale presso le sedi cui sono trasferite le funzioni.

Tuttavia, al fine di contemperare le esigenze di servizio 'degli uffici giudiziari con le esigenze personali e le aspirazioni dei dipendenti, si fa rilevare che resta salva la facoltà per detto personale di produrre istanza di trasferimento che, previa nulla osta dei Procuratori competenti, sarà valutata secondo la normativa che regola la mobilità del personale dei diversi ruoli della Polizia di Stato.

Ciò posto, relativamente ai dipendenti interessati dal passaggio da una sede all'altra nell'ambito della stessa provincia a seguito delle disposte soppressioni, codeste Questure continueranno ad assicurare la gestione logistica ed amministrativo-contabile.

Per quanto concerne invece i dipendenti attualmente in servizio presso le sedi di Ariano Irpino (AV) che sarà accorpato alla sede di Benevento, Sala Consilina (SA) che sarà accorpato a Lagonegro (PZ), Alba (CN) che sarà accorpato ad Asti e Casale Monferrato (AL) che sarà accorpato a Vercelli, la gestione logistica ed amministrativo-contabile sarà assicurata, rispettivamente, dalle Questure di Benevento, Potenza, Asti e Vercelli".

La pensione del dipendente pubblico è pignorabile nei limiti del quinto solo per la quota eccedente le spese di mantenimento



La Corte di Cassazione Civile, sezione terza, con la sentenza n. 18755 del 7 Agosto 2013 è intervenuta sulla questione concernente i limiti alla pignorabilità della pensione di ex dipendenti pubblici ai sensi del T.U. sul sequestro, pignoramento e cessione degli stipendi, salari e pensioni dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (Dpr 180/1950) - normativa modificata dalla pronuncia di incostituzionalità n.

506/2002.

La vicenda di fatto aveva registrato l'accoglimento da parte del Tribunale, in primo grado, dell'opposizione all'esecuzione proposta da un pensionato, ex dipendente pubblico, rilevando come il pignoramento presso terzi a cui era stato sottoposto ledesse la c.d. quota di "minimo vitale" rappresentata dalla sua pensione. Il giudice di primo grado dichiarava pignorabile nei limiti del quinto soltanto la quota eccedente tale quantificazione.

Ritenendosi lesa dalla decisione del Tribunale, il pensionato ricorreva in Cassazione denunciando violazione di legge: il giudice del merito avrebbe errato nella propria statuizione poiché avrebbe dovuto considerare la pensione interamente non pignorabile.

Con la sentenza in commento, la Suprema Corte fornisce interpretazione della normativa in tema di pignorabilità spiegando come il legislatore abbia operato un contemperamento di interessi: da una parte, quello di garantire al debitore quel minimo di entrata economica necessaria al mantenimento personale; dall'altra, la soddisfazione dei creditori. Da ciò deriva la corretta interpretazione ed applicazione del diritto da parte del giudice del merito, che ha logicamente motivato la sua decisione e proceduto al calcolo della quota di pensione residua ritenuta pignorabile.

Il ricorso è stato, quindi rigettato, enunciando la Cassazione il principio per cui "(...) è assolutamente impignorabile, con le eccezioni previste dalla legge per i crediti qualificati, la parte della pensione, assegno o indennità necessaria per assicurare al pensionato mezzi adeguati alle esigenze di vita ed è pignorabile nei soli limiti del quinto la residua parte, dovendo inoltre ritenersi che l'indagine circa la sussistenza o l'entità della parte di pensione necessaria per assicurare al pensionato mezzi adeguati alle sue esigenze di vita, e come tale legittimamente assoggettabile al regime di assoluta impignorabilità - con le sole eccezioni, tassativamente indicate, di crediti qualificati è rimessa, in difetto di interventi del legislatore al riguardo, alla valutazione in fatto del giudice dell'esecuzione ed è incensurabile in cassazione se logicamente e congruamente motivata".



Sportello SIULP: consulenza *online*

Gli esperti Adiconsum sono a vostra disposizione per informarvi ed assistervi. Il servizio *online* garantisce riservatezza, rapidità di risposta e completezza dell'informazione. Il servizio è gratuito ed è riservato esclusivamente agli iscritti SIULP

Sul sito www.siulp.it

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

■ CESSIONE DEL QUINTO

La cessione del quinto consente al dipendente di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 del proprio stipendio.

■ PRESTITI PENSIONATI

La cessione del quinto consente al pensionato di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 della propria pensione.

■ PRESTITO CON DELEGA

Il prestito con delega consente al dipendente di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 del proprio stipendio ed è cumulabile con la cessione del quinto.

■ PRESTITI PERSONALI

Il prestito personale è una forma di finanziamento che può essere restituito con addebito sul conto corrente personale.

■ EUROCCS CARD

Euroccs Card è una carta prepagata ricaricabile Mastercard, è slegata da un conto corrente bancario, anzi può sostituire il conto perchè è dotata di un IBAN, è nominativa e personale ed è valida per 4 anni dalla data di emissione.

Numero Verde
800 754445



www.euroccs.it



L'unica società **SIULP**
FINANZIARIA
IN CONVENZIONE CON

Abbiamo stipulato con il SIULP una convenzione al fine di offrire agli iscritti prodotti finanziari a condizioni estremamente competitive rispetto agli altri operatori presenti sul mercato.

Chiamaci senza problemi ti forniremo una consulenza, ti illustreremo i nostri prodotti e le loro caratteristiche. Su tua richiesta ti forniremo un preventivo immediato, nel caso sia di tuo gradimento inizieremo l'iter della pratica e ti seguiremo passo passo fino alla liquidazione.

Presti-amo

Finanziamenti per passione



DIREZIONE GENERALE ROMA Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146 • Tel. 06 55381111

I NOSTRI AGENTI A: Roma, Milano, Firenze, Palermo, Taranto, Lecce, Sassari, Napoli, Pomezia (Rm), Messina, Marsala (Tp), Chieti, Trieste, Treviso, Como, Cagliari, Ragusa, Caltagirone (CT).

Euroccs S.p.A. iscritto all'Elenco Generale degli Intermediari operanti nel settore finanziario, previsto dall'articolo 106 e seguenti del T.U.B al n.37323. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali, per la Polizza Assicurativa o per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" disponibile in fase precontrattuale presso le filiali e agenzie di Euroccs SpA. A richiesta verrà consegnata una "copia idonea per la stipula" del contratto per la valutazione del contenuto. Per la distribuzione di prodotti di finanziamento, Euroccs SpA si avvale anche di agenti in attività finanziaria dislocati sul territorio Nazionale. Per ulteriori informazioni fare riferimento al sito internet www.euroccs.it. Euroccs SpA, nel collocamento di alcuni prodotti (Cessioni del quinto, Prestito con delega di pagamento e Prestiti personali), presso la clientela, opera in qualità di intermediario di altre banche e/o intermediari finanziari (FamilyCreditNetwork SpA, Futuro SpA, Unifin SpA, Fides SpA), questi sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.

