



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

MILANO: SIULP, scontri Palazzo Marino segnale preoccupante e sfregio alla Città

Politica recuperi senso di responsabilità e capacità di interlocuzione perché, soffiare sul fuoco delle tensioni sociali per fini elettorali, è pericoloso e destabilizzante.

Esprimo ferma e decisa condanna per quanto accaduto ieri a Palazzo Marino a Milano. Un fatto grave e inaccettabile che segna uno dei livelli più bassi della democrazia e della capacità di civile convivenza nella città meneghina, da sempre esempio di civiltà e di democrazia per tutto il Paese, ma anche un segnale preoccupante per la tenuta dell'ordine e della sicurezza pubblica. L'irresponsabilità e la violenza dimostrata dai soliti professionisti del disordine che, come emerso ieri non sono contrassegnati da bandiere di un solo colore perché sono accumulati esclusivamente dalla vocazione alla violenza e al delinquere, poteva sfociare in una vera e propria devastazione se non ci fosse stato il professionale, equilibrato e pronto intervento delle Forze di polizia, sotto la regia attenta della questura, che hanno evitato il trascendere della già grave situazione verificatesi. Ecco perché esprimo solidarietà e plauso ai Colleghi intervenuti e contusi negli scontri, ma anche ferma e decisa condanna nei confronti di questi delinquenti che hanno "sfregiato" l'immagine di Milano.

Lo afferma Felice ROMANO, Segretario Generale del SIULP il sindacato più rappresentativo del comparto sicurezza nel commentare i fatti accaduti ieri a palazzo Marino durante il Consiglio Comunale. Ma la cosa ancora più preoccupante, sottolinea il leader del SIULP, è che questo sfregio alla città meneghina è il frutto di una strumentalizzazione partitica bieca fatta per fini meramente elettorali. Strumentalizzare i disagi sociali e la percezione di insicurezza che i cittadini avvertono, soffiando sul fuoco delle tensioni che da tempo attraversano l'intera comunità italiana e anche di Milano in ordine alla grave crisi della politica sempre più in affanno per trovare soluzioni idonee per affrontare emergenze così gravi e di enorme portata come la crisi economica o i flussi migratori, è un atteggiamento irresponsabile e pericoloso che non si addice a chi si propone come alternativa al governo della città o del Paese.

Ecco perché, anche sulla scorta delle ferite ancora aperte che il nostro Paese ha per effetto della ferocia eversiva degli anni '70 e '80, frutto anche in quel caso dell'incapacità della politica a comprendere il fenomeno o, peggio ancora, a cavalcarlo per fini elettorali, è necessario che i partiti e la politica nel suo insieme recuperino il senso del bene comune al servizio di tutti e non solo di chi si intende rappresentare. Giacché soffiare sul quel fuoco è pericoloso per la sicurezza delle persone e per la stessa democrazia.

Ci auguriamo che questo episodio sia di monito a tutti e faccia comprendere che in questo paese, almeno la gestione politica si possa fare senza che la stessa diventi problema di ordine e sicurezza pubblica.

Roma, 30 giugno 2017

FLASH nr. 27 – 2017

- MILANO: SIULP, scontri Palazzo Marino segnale preoccupante e sfregio alla Città
- Settore Aereo – Problematiche – Esito incontro
- Computo indennità servizio operativo nel calcolo dell'indennità di buonuscita
- Riforma della P.A.
- Concedo parentale – chiarimenti



Settore Aereo – Problematiche – Esito incontro

Lo scorso 27 giugno si è tenuta la prevista riunione sulle problematiche del settore aereo.

La parte pubblica era rappresentata dal Direttore Centrale delle Specialità Prefetto Roberto Sgalla, dal Direttore dei Reparti Speciali Benedetto Sanna, dal Direttore della II Divisione del Settore aereo Gabriella Pompó, e dal Direttore dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali V. Pref. Tommaso Ricciardi.

L'Amministrazione ha esordito puntando l'attenzione sul l'importanza dei corsi di formazione basica presso il Casv avviati negli anni 2015/2017 .

Dopo 10 anni di interruzione, dallo scorso anno sono ripresi i corsi per specialisti. Quest'anno saranno banditi 10 posti.

A distanza di molti anni è ripresa, altresì, l'attività di collaborazione con i Nocs per i lanci con paracadute.

E' in fase di inoltro la proposta di modifica dei decreti per estendere i requisiti per gli aeronaviganti della Polizia di Stato consentendo la selezione del personale con giudizio sul rapporto informativo non inferiore a "buono".

Sul piano logistico si sta lavorando sull'hangar di Ciampino, mentre per quanto riguarda la manutenzione si è provveduto a dotare tutti i Reparti dei manuali dei velivoli AB212 e AB206.

Per quanto riguarda i motori si è in attesa di preventivo e dal 2018, dopo moltissimi anni, si effettueranno le previste gare per l'acquisto di nuovi elicotteri.

Nel corso della riunione l'Amministrazione ha pure precisato che prima del fermo degli aeromobili legato alla problematica dei manuali presso i Reparti sono state effettuate le ordinarie ispezioni di funzionamento ed intermedie.

Oltre all'effettuazione della 1200 ore su AB 112 una aliquota di personale è stata formata per effettuare la revisione dei mozzi degli elicotteri.

Sono state sperimentate diverse modalità di trasmissione delle immagini da bordo. Sul punto è opportuno aggiungere che ottimi risultati sono stati conseguiti mediante l'uso della tecnologia LTE che consente la trasmissione di flussi video di buona qualità che possono essere visualizzate dai tablet e smartphone e registrate anche mediante telecamere portatili.

Sul piano dei risultati si sono registrati numerosi successi ampiamente esaltati anche dai mass media.

Le scriventi OO.SS. dopo avere stigmatizzato gli inaccettabili ritardi accumulati dal settore aereo ha evidenziato, preliminarmente, una serie di disagi con i quali, in atto, si trovano a convivere i Reparti Volo.

In particolare hanno manifestato le proprie doglianze in merito a tre questioni:

- 1) efficienza aeromobili;
- 2) disposizioni ed attività operativa;
- 3) personale e logistica.

Per quanto riguarda il punto 1) si è evidenziata la penuria di ricambi, ulteriormente aggravata da un sistema di approvvigionamento particolarmente complesso che comporta elevati ritardi nell'attività manutentiva.

In ordine al punto 2) le OO.SS. hanno evidenziato i tempi lunghissimi di attesa e le risposte dell'Amministrazione. Inoltre le norme del settore aereo sono anacronistiche in quanto non tengono conto dei nuovi aeromobili AE139 e P180.

Per quel che concerne il punto 3) è noto come l'età del personale aeronavigante sia elevata e che molti specialisti nei prossimi 5 anni andranno in quiescenza con conseguenze gravi sull'operatività del settore. Ne deriva la necessità di formare rapidamente nuovi operatori attesi i tempi lunghi richiesti dall'attività formativa.

Computo indennità servizio operativo nel calcolo dell'indennità di buonuscita



Ci viene sovente riproposto il problema del computo, nell'indennità di buonuscita erogata dall'I.N.P.D.A.P., di altre indennità accessorie.

Come è ben noto, in molti casi, alcune di queste pretese hanno dato vita a contenziosi che si sono conclusi nella quasi totalità dei casi, con il rigetto della domanda.

Il problema che poniamo oggi all'attenzione dei nostri lettori è se si debbano ricomprendere nel calcolo del trattamento di fine servizio (buonuscita) le indennità di servizio operative, previste con diversa denominazione dalla legge 23 marzo 1983, n. 78, e percepite in relazione alle specifiche modalità di impiego.

Sul punto si è espresso più volte, in senso negativo, il Consiglio di Stato. In ultimo con la sentenza Sez. VI, 20 dicembre 2011, n. 6737 l'alto consesso amministrativo richiamando la decisione dell'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato n. 18 del 17 settembre 1996 ha ribadito la non computabilità di dette indennità ai fini del calcolo dell'indennità di buonuscita, respingendo il ricorso proposto da un gruppo di militari.

Secondo i giudici del Consiglio di Stato non vi sarebbero ragioni per discostarsi dal principio di diritto affermato nella predetta decisione n. 19 del 1996 dell'Adunanza Plenaria, che, in linea con il più recente indirizzo della giurisprudenza della Corte Costituzionale porta ad escludere che all'indennità di buonuscita possa attribuirsi la natura di retribuzione differita, onde inferire uno stretto rapporto, agli effetti della base di computo, con ogni voce retributiva del trattamento economico percepito in attività di servizio.

Sul punto il Consiglio di Stato osserva: "In tema di trattamenti previdenziali e pensionistici la Corte Costituzionale ha, infatti, più volte ribadito l'ampia discrezionalità del Legislatore di modularne l'entità, i termini, i modi di computo e di accesso, in relazione alle esigenze di compatibilità finanziaria, di bilancio e di contenimento della spesa pubblica nel settore della previdenza (ex multis Corte Costituzionale n. 324 del 16.07.1999; n. 17 del 23.01.1990).

Alla stregua di detto indirizzo è rimessa alla disciplina positiva la selezione delle voci del trattamento di attività cui raccordare il quantum dell'indennità di buonuscita che, come innanzi detto, assolve funzione di previdenza e non retributiva. Per stabilire l'idoneità di un certo compenso a far parte della base contributiva dell'indennità di buonuscita ciò che rileva non è, pertanto, il carattere sostanziale di esso ma il dato formale, ossia il regime impresso dalla legge a ciascun emolumento che ha concorso a determinare il trattamento economico in attività di servizio.

Non vi è, in conseguenza, corrispondenza biunivoca necessaria tra la pensionabilità di un emolumento e la sua inclusione nell'indennità di buonuscita

La base contributiva dell'indennità di buonuscita resta stabilita dall'art. 38 del d.P.R. n. 1032/1973 ed è costituita dall'80 per cento dello stipendio, paga o retribuzione annui, considerati al lordo, di cui alle leggi concernenti il trattamento economico del personale iscritto al fondo, dalla tredicesima mensilità (art. 2 della legge n. 75 del 1980) dall'indennità integrativa speciale (art. 1 della legge n. 87 del 1994) nonché dagli altri assegni tassativamente indicati nella disposizione in argomento. La riserva di legge ai fini dell'inclusione di ogni altro emolumento aggiuntivo allo stipendio o paga tabellare nella base contributiva su cui calcolare l'i.b.u. trova conferma nel puntuale disposto di cui al comma terzo dell'art. 38 ove è espressamente stabilito che "Concorrono altresì a costituire la base contributiva gli assegni e le indennità previsti dalla legge come utili ai fini del trattamento previdenziale".

Quanto all'invocata assimilazione, agli effetti della determinazione della base contributiva dell'indennità di buonuscita, al trattamento di fine rapporto secondo quanto stabilito dall'art. 2, comma 5, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con rinvio all'art. 2120 cod. civ., si tratta di disposizione che trova applicazione al personale assunto successivamente dal 1° gennaio 1996 (condizione che non ricorre nei confronti degli appellanti che nel predetto anno risultano tutti già cessati dal servizio). Gli appartenenti l'ordinamento militare inoltre – secondo quanto stabilito dall'art. 2, comma 4, della legge 3 febbraio 1993, n. 29 (ora art. 3 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165) – sono sottratti alla contrattazione collettiva, disciplinata dagli art. 45 e

segg. della legge medesima, cui l'art. 2 della legge n. 335 del 1995 innanzi richiamato rinvia, con norma programmatica, ai fini della determinazione della disciplina attuativa del t.f.r".

Per quel che concerne il diverso indirizzo osservato dall' I.N.P.D.A.P. con riguardo all' indennità di posizione introdotta dall'art. 1 della legge 2 ottobre 1997, n. 334, il Collegio ha osservato che l'indennità di posizione di cui al richiamato art. 1 della legge n. 334 del 1997 fu introdotta per i dirigenti generali dello Stato "in attesa dell'estensione del regime di diritto privato al (relativo) rapporto di lavoro... in aggiunta al trattamento economico in godimento, fondamentale ed accessorio" e poi estesa, in via perequativa, alle qualifiche equiparate delle forze di polizia e delle forze armate. L' INPDAP ha, pertanto, correttamente ricondotto detto corrispettivo, ai fini della base di calcolo dell' i.b.u., nella nozione di retribuzione stipendiale, che veniva ad essere integrata in via temporanea ed a titolo di anticipazione del futuro assetto retributivo da definire in sede contrattuale. La natura del compenso in questione non è venuta meno al momento della sua estensione alle qualifiche di vertice dei corpi di polizia e militari, stante la sua funzione perequativa del trattamento stipendiale a regime rispetto a quello corrisposto alla dirigenza dello Stato.

Quanto all'indennità prevista dall'art. 2, comma terzo, in favore del Capo della polizia (poi estesa ai comandanti dell'Arma dei Carabinieri e della Guardia di Finanza) – assunta a parametro di raffronto ai fini dell'inclusione dell' indennità di impiego operativo nel computo dell' i.b.u. – si tratta di compenso collegato alla posizione apicale rivestita nell' ordinamento del corpo, riconducibile ai compensi indennitari corrisposti ai funzionari con qualifica dirigenziali, espressamente presi in considerazione dall'art. 38 del d.p.R. n. 1032 del 1071, laddove, come posto in rilievo dalla Corte costituzionale con la decisione n. 278 del 27 giugno 1995 l'indennità operativa viene corrisposta a tutti, con importi diversificati in ragione delle svariate condizioni d'impiego e ad essa il legislatore ha comunque inteso attribuire altri effetti, quale ad esempio la maggiorazione di un quinto degli anni di servizio utili a pensione, con la conseguenza che la prima delle indennità prese in considerazione non può essere assunta quale "tertium comparationis" per inferire l'illegittimità della mancata inclusione della seconda – del tutto disomogenea – nel computo della buonuscita.

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

**LA DIREZIONE GIUSTA
PER IL TUO PRESTITO**





CESSIONE
DEL QUINTO

PRESTITO
CON DELEGA

**IN CONVENZIONE
CON IL SIULP**

PROMOZIONE SPECIALE AUTUNNO 2016

**IMPORTO RICHIESTO
SUPERIORE A 25.000 €**

**5,55 %
TAEG MAX***

*I taeg indicati si riferiscono al prodotto cessione del quinto per un dipendente del Ministero dell'Interno di età non superiore ai 50 anni di età (per età superiori il taeg subirà degli incrementi a causa del diverso profilo di rischio). L'offerta è relativa alla sola durata a 120 mesi. Per ottenere tali condizioni l'Intersasato dovrà dimostrare di essere un iscritto Stulp. Per ottenere le condizioni sopra indicate, è necessario presentare questo volantino. OFFERTA VALIDA FINO AL 30/11/16

Numero Verde
800 754445

www.eurocqs.it

DIREZIONE GENERALE ROMA Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146 • Fax. 06 89280637 • info@eurocqs.it

Eurocqs S.p.A., sede legale in Via A. Pacinotti n. 73/81 - 00146 Roma, cod. fisc./P.IVA n. 07551781003 iscritto all'Elenco Generale degli Intermediari operanti nel settore finanziario, previsto dall'articolo 106 e seguenti del T.U.B al n. 37323 e al n. E000203387 del RUI (cio WASS), capitale sociale Euro 2.040.000,00 interamente versato.
Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali o per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" o ai fogli informativi disponibili presso le filiali e agenzie di Eurocqs SpA. A richiesta verrà consegnata gratuitamente una "copia idonea per la stipula" del contratto per la valutazione del contenuto. Eurocqs SpA, oltre a erogare direttamente finanziamenti quali Prestiti Personali, Cessioni del quinto e Prestiti con delega di pagamento, nel collocamento di alcuni prodotti presso la clientela (altri Prestiti Personali, Cessioni del quinto, Prestiti con delega di pagamento) opera anche in qualità di distributore di altre banche e/o intermediari finanziari (Inicredit S.p.A., Futuro S.p.A., Santander Consumer Bank S.p.A., Compass Banca S.p.A., Accario S.p.A., IBI Banca S.p.A., Censal S.p.A.) i quali, in tale ultimo caso, sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.

Riforma della P.A.



Il Consiglio dei ministri, su proposta della Ministra per la semplificazione e la pubblica amministrazione Maria Anna Madia, ha approvato, in esame definitivo, due decreti legislativi contenenti disposizioni di attuazione della riforma della pubblica amministrazione (legge 7 agosto 2015, n. 124).

Di seguito le principali misure introdotte con i decreti.

1. Testo unico del pubblico impiego

Modifiche e integrazioni al "Testo unico del pubblico impiego", di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z) della legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

Il decreto introduce disposizioni mirate al progressivo superamento della "dotazione organica" come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa, attraverso il nuovo strumento del "Piano triennale dei fabbisogni", con la definizione di obiettivi di contenimento delle assunzioni differenziati in base agli effettivi fabbisogni, la rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici e la previsione di un sistema informativo nazionale volto ad orientare la programmazione delle assunzioni;

Previste, inoltre:

- l'introduzione di norme in materia di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti, finalizzate ad accelerare e rendere concreta e certa nei tempi l'azione disciplinare;
- l'aggiornamento delle procedure, prevedendo la più estesa e ottimale utilizzazione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, anche nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa;
- la previsione nelle procedure concorsuali pubbliche di meccanismi di valutazione finalizzati a valorizzare l'esperienza professionale acquisita da coloro che hanno avuto rapporti di lavoro flessibile con le amministrazioni pubbliche, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici e ferma restando, comunque, la garanzia di un adeguato accesso dall'esterno;
- la possibilità di svolgimento dei concorsi in forma centralizzata o aggregata e la previsione dell'accertamento della conoscenza della lingua inglese e di altre lingue, quale requisito di partecipazione al concorso o titolo di merito valutabile dalle commissioni giudicatrici, e la valorizzazione del titolo di dottore di ricerca;
- la disciplina delle forme di lavoro flessibile, anche al fine di prevenire il precariato, unitamente ad una soluzione transitoria per superare il pregresso: viene stabilito a regime il divieto per le pubbliche amministrazioni di stipulare contratti di collaborazione e vengono introdotte specifiche procedure per l'assunzione a tempo indeterminato di personale in possesso dei requisiti;
- l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale composta da rappresentanti delle amministrazioni pubbliche centrali e territoriali, e la nomina, da parte delle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, di un responsabile dei processi di inserimento;
- la definizione delle materie escluse dalla contrattazione integrativa, anche al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito e la parità di trattamento tra categorie omogenee, nonché di accelerare le procedure negoziali;
- la riorganizzazione delle funzioni di accertamento medico legale in caso di assenze per malattia, con l'attribuzione all'I.N.P.S. delle relative competenze;
- la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, lo sviluppo di sistemi di misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dai singoli dipendenti e forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

2. Valutazione della performance dei dipendenti pubblici, attraverso modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015

Il provvedimento persegue l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Con il decreto, ispirato ai principi di semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e della premialità, di razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, di riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

Viene chiarito che il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione costituisce non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi, ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali; è stato chiarito che la valutazione negativa delle performance, come specificamente disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari.

Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti.

Oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza.

Gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi. A tal proposito, sono previsti strumenti e poteri incisivi per garantire il ruolo degli OIV, specie con riferimento al potere ispettivo, al diritto di accesso al sistema informatico e agli atti e documenti degli uffici.

Viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi.

Nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità.

E' definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano.

Vengono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Il testo del decreto recepisce e fa proprie gran parte delle osservazioni e delle indicazioni poste, nei rispettivi pareri, dalle Commissioni parlamentari, dal Consiglio di Stato e dalla Conferenza unificata.

Fonte: Consiglio dei Ministri, comunicato del 19.5.2017

Concedo parentale - chiarimenti

Ci vengono richiesti sintetici chiarimenti sul congedo parentale con riferimento a vari aspetti della disciplina normativa dell'istituto.

Il Congedo Parentale si può richiedere scaduti i tre mesi di astensione obbligatoria dopo il parto.

Si tratta di un istituto che ha subito sostanziali modifiche a seguito dell'emanazione del D.lgs 26 marzo 2001 nr. 151 (art. 32) e del D.lgs 15 giugno 2015, n. 80.

Il diritto compete ad entrambi i genitori, per ogni bambino, nei primi suoi dodici anni di vita. I congedi parentali fruiti dai genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi. Nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.

Destinatari del beneficio sono dunque:

- la madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- il padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi;
- l'Unico e solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi. Per l'elevazione del periodo fino a 10 mesi, va presa in considerazione anche la situazione di "genitore solo" che si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (6 mesi per la madre e 7 per il padre), ma nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

Importanti appaiono le precisazioni fornite dell'INPS con la circolare nr. 8 del 17 gennaio 2003 con riferimento alla situazione di genitore solo.

La situazione di "genitore solo" è riscontrabile, oltre che nei casi di morte dell'altro genitore o di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore (casi già indicati nella circolare 109 citata), anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore.

Nell'ipotesi di non riconoscimento del figlio da parte del padre, la madre richiedente il maggior periodo di congedo parentale, dovrà rilasciarne apposita dichiarazione di responsabilità; e ciò, anche qualora dalla certificazione anagrafica risulti che il cognome del bambino sia quello della madre. Una analoga dichiarazione dovrà essere fornita dal padre richiedente in caso di non riconoscimento del figlio da parte della madre.

La situazione di "ragazza madre" o di "genitore single" non realizza di per sé la condizione di "genitore solo". Deve infatti risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore. Analogamente dicasi per la situazione di genitore separato. Nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato a uno solo dei genitori.

La situazione di "genitore solo" viene meno con il riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore, circostanza che deve essere portata a conoscenza del datore di lavoro. È ovvio che il riconoscimento interrompe la fruizione del maggior periodo di congedo parentale concesso al genitore inizialmente considerato "solo" ed è ovvio, altresì, che il maggior periodo di congedo, già fruito in tale qualità, determina la riduzione del periodo di congedo spettante all'altro.

Per quel che concerne il trattamento economico e normativo, i periodi di congedo parentale sono retribuiti, in relazione alla vigente disciplina in tema di congedo straordinario di cui al T.U. nr. 3/57 e successive modifiche e integrazioni, nel modo seguente:

- fino al terzo anno del bambino si ha diritto a 45 giorni retribuiti per intero, rientranti nel limite annuale del congedo straordinario. Eventuali, ulteriori periodi saranno retribuiti al 30 per cento dello stipendio, nel limite massimo cumulativo di sei mesi di congedo parentale fruibili da entrambi i genitori. Il diritto spetta in relazione a ciascun figlio e pertanto si avrà titolo a percepire, nei primi sei anni di vita, il trattamento economico del congedo straordinario, nella misura di 45 giorni interamente retribuiti, per ogni figlio e, nel caso in cui entrambi i genitori siano appartenenti ai ruoli della Polizia di Stato, il trattamento economico ivi specificato verrà attribuito a ciascuno di essi.
- Dal terzo al sesto anno del bambino sesto anno di età del bambino (e cioè fino al giorno del sesto compleanno) spetterà il trattamento economico del 30 per cento dello stipendio, sempre nei limiti dei sei mesi complessivi tra coniugi;
- Oltre il sesto anno di vita del bambino e fino al dodicesimo, non è prevista retribuzione dei periodi di congedo parentale (Circolare 555/RS//555/01/137/2 del 13 ottobre 2016)

In forza del combinato disposto degli articoli 35, 34 e 32 del D.lgs.151/2001, la fruizione del congedo parentale, è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno di vita del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento.

Per la valorizzazione del periodo di congedo parentale fruito dal settimo anno di vita in poi si applica il comma 2 dell'art.35 del d.lgs.151/2001 (retribuzione convenzionale, integrabilità con riscatto o versamenti volontari).

Al riguardo, l'INPS ha diramato direttive con la circolare n. 139 del 17/07/2015.

Per ulteriori periodi di assenza dal servizio si potrà ricorrere all'aspettativa.

Occorre ricordare che con la circolare 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999 è stata decentrata la competenza, fino ad oggi esclusivamente esercitata dalla Direzione Centrale del Personale del Dipartimento, all'adozione dei provvedimenti relativi alla concessione di congedo straordinario e aspettativa.

Al fine di fornire un indirizzo univoco circa le modalità, la documentazione da produrre, gli effetti giuridici e gli aspetti retributivi interessanti tale istituto, il Dipartimento della P.S. ha emanato la circolare nr. 333-A/9807.F.6.2 del 6 agosto 2001.

Successivamente, il contratto relativo al terzo quadriennio (2002 2005) normativo per le forze di polizia a ordinamento civile (DPR 164/2002) e la circolare nr. 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003, hanno chiarito definitivamente i termini e le modalità applicative dell'istituto alla categoria dei lavoratori di Polizia.

Per il congedo parentale fruibile in forma frazionata non è stabilita una durata minima; è peraltro necessaria l'alternanza tra la fruizione del beneficio e l'effettiva ripresa del servizio (della durata di almeno un giorno) valido agli effetti interruttivi.

I turni di riposo settimanale e le festività non interrompono più periodi di congedo parentale, restando assorbiti e computati nella predetta astensione.



Sportello Siulp: consulenza *on line*

Gli esperti Adiconsum sono a vostra disposizione per informarvi ed assistervi. Il servizio *on line* 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



SIULP & LINK CAMPUS UNIVERSITY CONVENZIONE: UNIVERSITA' E LAVORO

L'Università degli Studi Link Campus University propone un'ampia offerta di percorsi formativi, accademici e professionali, con specifico riferimento al settore del Comparto Sicurezza e Difesa. Gli iscritti SIULP possono conseguire il titolo di Laurea in Scienze della Politica e dei Rapporti Internazionali (L-16/L-36) e/o il titolo di Laurea Magistrale in Studi Strategici e Scienze Diplomatiche (LM-52/LM-62), in modalità executive.



LAUREA IN SCIENZE DELLA POLITICA E DEI RAPPORTI INTERNAZIONALI MODALITA' EXECUTIVE

Iscrizione al Corso di Laurea
1.500 euro + 500 euro di tassa di iscrizione

Corso di Perfezionamento semestrale
per accedere direttamente al II anno del Corso di Laurea
600 euro

LAUREA MAGISTRALE IN STUDI STRATEGICI E SCIENZE DIPLOMATICHE MODALITA' EXECUTIVE

Iscrizione al Corso di Laurea Magistrale
1.500 euro + 500 euro di tassa di iscrizione

Corso di Perfezionamento semestrale
per il riconoscimento di un semestre per il Corso di Laurea Magistrale
600 euro

Per informazione contattare Link Campus University
Dott.ssa Anna Laura Esposito: 0640400224 – a.esposito@unilink.it

www.unilink.it

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

ATTENZIONE CADUTA TASSI

Numero Verde
800 754445

www.eurocqs.it



**IN CONVENZIONE
CON IL SIULP**



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.

DIREZIONE GENERALE ROMA

Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146

• Fax. 06 89280637 • info@eurocqs.it

I NOSTRI AGENTI A:

Roma, Milano, Firenze, Palermo, Taranto, Sassari, Chieti, Taviano (Le), Napoli, Messina, Marsala (Tp), Trieste, Treviso, Caltagirone (Ct), Cagliari, Ancona, Frosinone, Ragusa, Bari, Torino, Genova, Latina, Pomezia (Rm), Caserta, Benevento, Potenza, Nettuno (Rm), Avellino, Varese, Verona, Eboli (Sa), La Spezia.

Eurocqs S.p.A. sede legale in Via A. Pacinotti n. 73/81 - 00146 Roma, cod. Fisc. P IVA n. 07101781003 iscritta all'Ufficio Generale degli Intermediari operanti nel settore finanziario, prevede dall'articolo 106 e seguenti del T.U.B. al n. 17323 e al n. 106203007 del R.D. 16/11/2007, capitale sociale Euro 2.040.000,00 interamente versato. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali, per la Piazza Assicurativa o per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" e ai fogli informativi disponibili presso le filiali e agenzie di Eurocqs 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, Eurocqs SpA si avvale anche di agenti in attività finanziaria collocati sul territorio nazionale. Per ulteriori informazioni fare riferimento al sito internet www.eurocqs.it. Eurocqs SpA, oltre ad erogare direttamente finanziamenti, nel collocamento di vari prodotti (Cessione del quinto, Prestito con delega di pagamento, Prestiti personali presso le cliniche, opere anche in qualità di distributore per conto di altre banche ed intermediari finanziari di Euro SpA, Aquila SpA, Sanarome Consumi (Salvo SpA), Compesa SpA, Bb. Banca, (Unicredit SpA), i quali, in tale ultimo caso, sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.



EUROCQS
FINANZIAMENTI