SIULP fl@sh
COLLEGAMENTO
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

Servizio di soccorso e sicurezza in montagna stagione invernale 2018-2019

Lo scorso 28 agosto, presso la sala Europa dell'Ufficio Pianificazione e Coordinamento del Dipartimento della P.S., il SIULP e le altre OO.SS., hanno incontrato l'Amministrazione, rappresentata dal Direttore degli Affari Generali, Prefetto Carmelo Gugliotta, per confrontarsi sull'organizzazione del Servizio Sicurezza e Soccorso in montagna relativo alla stagione sciistica 2018/2019, ad opera della Polizia di Stato.

La delegazione del SIULP, preliminarmente, ha aspramente criticato l'atteggiamento fatto trasparire negli ultimi anni dall'Amministrazione rispetto la programmazione dei servizi sulle piste da sci, sia in termini di investimento sulle risorse umane, sia riguardo l'interesse mostrato per un servizio che oltre a dare lustro, prestigio ed una eccezionale visibilità alla Polizia di Stato, garantisce in forma specializzata la prevenzione generale ed il soccorso a centinaia di migliaia di cittadini nelle aree sciabili.

Ciò, a parere del SIULP, si evidenzierebbe anche nelle previsioni di impiego del personale per la prossima stagione invernale, nei confronti del quale si registrano gravissime anomalie che, come in precedenza, colpiscono in particolar modo i colleghi in servizio nelle specialità della Polizia di Stato.

Sono stati segnalati, difatti, casi in cui ai colleghi della Polizia Stradale, è stata impedita la frequenza dei corsi di formazione specialistici organizzati dal Centro Addestramento Alpino di Moena, peraltro già preavvisati al personale interessato, e poi negati all'ultimo momento adducendo un generico parere negativo da parte del dirigente del reparto (se si tenesse conto, sempre, dei pareri negati formulati dai dirigenti territoriali, l'Amministrazione sarebbe costretta a cessare tutte le attività formative).

È stato fatto osservare, dalla delegazione del SIULP, come la discriminazione che si opera nei confronti dei colleghi della Polizia Stradale, riguardo la loro preclusione alla partecipazione ai corsi formativi, non solo inficia la graduatoria prevista dalla circolare istitutiva del Servizio di Sicurezza e Soccorso in montagna, ma cosa assai più grave, genera una gravissima penalizzazione in termini di

FLASH nr. 36 – 2018

- Servizio di soccorso e sicurezza in montagna stagione invernale 2018-2019
- Personale Dirigente – Contabilizzazione dello straordinario – Richiesta di chiarimenti
- Adeguamento del trattamento economico del personale Dirigente a seguito del Riordino
- Indennità autostradale. Contabilità arretrate relative al periodo 2005-2016
- Stalking umiliare e fare dispetti al collega di lavoro
- Il baratto amministrativo

Notiziario settimanale della Segreteria Nazionale SIULP - Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia
Sede legale e redazione: via Vicenza 26- 00185 - Roma- tel. 06-4455213 fax 06-4469841 email nazionale@siulp.it
Direttore Responsabile Felice Romano Stampato in proprio Iscr. Trib. Roma n. 397/99 Iscr. ROC n. 1123

avanzamento di carriera, tenuto conto che detti corsi contribuiscono a determinare il punteggio finale di valutazione comparativa per la promozione al grado o al ruolo superiore.

Il SIULP ha chiesto con decisione un incremento di operatori rispetto ai 191 previsti, indispensabile per poter risolvere le criticità di tante realtà, tra queste l'annosa controversia che si registra nel comprensorio di Cortina d'Ampezzo-San Vito di Cadore, e di considerare, come già evidenziato in precedenza, la stazione di San Vito di Cadore come un comprensorio distinto da quello di Cortina, giacché le due località distano tra loro non meno di quindici chilometri, divise da una viabilità davvero complicata e non collegate da impianti a fune. Ciò significa che se si vuole garantire il servizio si dovranno prevedere, come minimo, 3 team distinti, composti da 3 operatori ognuno.

La questione riguardante le risorse umane assume particolare rilievo anche in virtù del fatto che nella stagione invernale 2017/2018, si è persino verificato che i colleghi che hanno dovuto interrompere il servizio di soccorso e sicurezza per aver loro stessi, purtroppo, subito infortuni, non sono stati sostituiti, lasciando il team, già fortemente risicato rispetto le esigenze, in evidente difficoltà.

Non di meno è stata fatta osservare la necessità di aprire un confronto urgente riguardante le specifiche previsioni della circolare istitutiva del Servizio in parola, la quale in alcuni punti è stata persino disattesa e contraddetta dalle disposizioni contenute nell'ultima circolare riguardante la stagione invernale 2018/2019.

In ultimo, la delegazione del SIULP, nel rammentare che nel 2021 sono previsti i campionati del mondo di sci sulle nevi di Cortina, che come ovvio saranno trasmessi in mondo visione, ha colto l'occasione per sollecitare l'Amministrazione a dotare i colleghi di una nuova uniforme che risponda a requisiti tecnici moderni, sottolineando come quella in uso sia un capo vetusto ed oramai inadeguato per il Soccorso e Sicurezza in montagna, sia sotto il punto di vista dell'attualità dei materiali, datati e non rispondenti ai moderni standard termici e di impermeabilità, sia perché desueti. In questa prospettiva, come dispositivo di protezione individuale, è stata rappresentata anche la necessità di prevedere un gilet multitasca da indossare sotto la giacca che possa agevolare il trasporto, la custodia e l'utilizzo di materiale epresidi sanitari.

Personale Dirigente – Contabilizzazione dello straordinario – Richiesta di chiarimenti

Riportiamo il testo della nota inviata lo scorso 28 agosto all'Ufficio Relazioni Sindacali

Secondo quanto ci è stato segnalato da fonte accreditata sarebbe al vaglio dei competenti uffici una rimodulazione della contabilizzazione delle prestazioni di lavoro straordinario effettuate dal personale del ruolo dirigenziale. Questa nuova disciplina, che come detto dovrebbe essere applicata in via esclusiva ai Dirigenti, prevederebbe in concreto l'integrale pagamento – differito nel c.d. Terzo Basket - delle prime venti ore eccedenti il limite massimo mensile ordinamentale, soglia superata la quale verrebbe poi contabilizzato solamente il 20% dell'eccedenza ulteriore.

Laddove questa revisione dovesse effettivamente trovare applicazione saremmo di fronte ad una misura doppiamente penalizzante. In primo luogo perché andrebbe a colpire personale su cui gravano impegnative responsabilità - e non solo di natura amministrativa - al quale viene diuturnamente chiesta una eccezionale disponibilità, con corrispondente compressione degli spazi di gestione della vita famigliare. Secondariamente perché, a fronte dei sacrifici richiesti, rectius imposti, in ragione dello status professionale rivestito, il taglio dello straordinario realizzerebbe una inaccettabile discriminazione con il restante personale. Opzione della cui legittimità vi è più di un motivo per dubitare.

Poiché l'indiscrezione è stata oggetto di una consistente divulgazione tra gli interessati, tra i quali è maturata una comprensibile inquietudine, anche al fine di tutelarne gli interessi nel denegato caso in cui essa abbia a trovare effettivo riscontro, siamo a chiedere un quanto più solerte possibile circostanziato chiarimento, riservandoci di intraprendere le opportune iniziative per contrastare l'eventuale adozione di quella che a nostro avviso rappresenterebbe una aberrante determinazione.

Sportello Siulp: consulenza *on line*
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

Adeguamento del trattamento economico del personale Dirigente a seguito del Riordino

Il percorso del riordino si arricchisce di un altro importate traguardo ottenuto grazie alle diuturne pressioni del Siulp.

Con il Messaggio Cenaps n. 44/2018 del 18 luglio scorso sono state infatti impartite specifiche indicazioni agli U.A.C. territoriali circa l'adeguamento del trattamento economico del personale dirigenziale conseguente all'entrata in vigore del D.L. 95/2017.

Per quanto più interessa è stata accolta l'interpretazione sollecitata dal Siulp circa la rimozione della sperequazione che vedeva i Funzionari della Polizia di Stato assoggettati fino ad ora ad un trattamento economico deteriore rispetto a quello riconosciuto alle omologhe posizioni rivestite dagli ufficiali delle FF. AA. e delle altre Forze di Polizia ad ordinamento militare.

Pubblichiamo qui di seguito, oltre al messaggio Cenaps, anche i documenti allo stesso allegati e segnatamente lo schema riassuntivo del trattamento economico per i Dirigenti derivante dal Riordino in vigore dal 1.1.2018, nonché l'elenco degli istituti giuridici che producono perdita dell'anzianità di servizio.

A seguito delle osservazioni e proposte evidenziate dai Funzionari di codesti Uffici durante le sessioni formative del 14/16 maggio 2018 e 4/5 giugno 2018 si rappresenta quanto segue:

Applicazione dell'art. 45, commi 4 e 12

Con l'applicazione della citata disposizione il trattamento economico del personale, a partire dalla qualifica di Vice Questore Aggiunto, a decorrere dal 1° gennaio 2018 è rideterminato sulla base di quanto previsto dagli articoli 1810-bis, 1811 e 1811-bis del decreto le.vo 15 marzo 2010, n. 66.

Al riguardo, si specifica che - in applicazione di quanto statuito dal comma 3 dell'art. 1811-bis del citato d. lgs n. 66/2010, a cui lo stesso decreto legislativo 95/2017 rimanda nell'ultimo periodo dell'art. 45, comma 4 - è previsto il mantenimento del trattamento stipendialc goduto nella qualifica di Vice Questore Aggiunto fino al raggiungimcnto del diciottesimo anno di servizio, ferma restando l'attribuzione degli altri istituti retributivi previsti per il grado rivestito.

Si provvederà all'adeguamento stipcndiale, con emissione dei relativi decreti economici, non appena i provvedimenti giuridici di promozione alla qualifica di Vice Questore saranno perfezionati.

Si allega la nuova tabella stipendiale 2018. (Allegato 1)

Istituti giuridici che riducono l'anzianità di servizio ex art. 45, comma 12

Si allega la tabella relativa agli istituti giuridici che riducono l'anzianità di servizio ai fini della progressione in can·iera e dell'abbattimento. Tali riduzioni sono valevoli anche per il calcolo di un eventuale assegno di funzione e, pclianto, dovranno essere inseriti sulla TRDB. (Allegato 2). Al momento, nella procedura non sono stati ancora inserite le varie tipologie di istituti giuridici che producono perdita dell'anzianità di servizio. Sul punto, si sta lavorando c sarà data comunicazione dell'esito dell'attività in corso.

Computo del corso legale di studi

Si ribadisce che il computo degli anni universitari, ai fini dell'abbattimento, risultano essere:

- *n. 5 anni per i ruoli ordinari, tecnici e medici veterinari;*
- *n. 6 anni per il ruolo dei medici.*

Tali periodi vengono computati automaticamente dalla procedura Cenaps tenendo conto, peraltro, di eventuali altri servizi concomitanti.

Sistemazione di anomalie relative a taluni corsi nei ruoli ordinari e tecnici

Con le mensilità di luglio/agosto 2018 sono state corrette alcune anomalie nel software che hanno comportato attribuzioni economiche errate nei confronti di funzionari frequentatori di specifici corsi nei ruoli ordinari e tecnici (Es., corso per Vice Commissari del 30 gennaio 1993).

Sistemazione delle incongruenze delle date giuridiche tra stato matricolare e TRDB

Con la mensilità di settembre 2018 verranno corrette le attribuzioni economiche enate derivanti da incongmenze tra le date giuridiche presenti nello stato matricolare e quelle inserite nella TRDB.

Formalizzazione e notifica dei decreti economici

Si rappresenta la necessità, da parte di codesti Uffici, di formalizzare e notificare al funzionario interessato i provvedimenti economici dematerializzati elaborati e scaricabili dalla procedura Cenaps DM70.

Tale adempimento risulta opportuno, anche nel caso di evidente errore nell'attribuzione del trattamento economico, in quanto la mancata fotmalizzazione del provvedimento produce un'attribuzione stipendiale sine titulo e dalla mancata notifica dello stesso può derivare ritardo da parte del dipendente nella proposizione di un eventuale ricorso nei termini di legge.

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI DAL 1.1.2018

ALLEGATO 1

	V. QUESTORE AGG.		V. QUESTORE AGG. +3 QLF		V. QUESTORE AGG. +13		V. QUESTORE AGG. * +23		V. QUESTORE		VICE QUESTORE +18 PRIMO DIRIGENTE		VICE QUESTORE +23 PRIMO DIRIGENTE +23 DIRIGENTE SUPERIORE		DIRIGENTE GENERALE	
STIPENDIO INIZIALE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE
	17.050,00	1.420,83	17.561,50	1.463,46	23.290,00	1.940,83	33.837,40	2.819,78	23.290,00	1.940,83	26.100,00	2.175,00	33.837,40	2.819,78	39.587,41	3.298,95
CLASSE 6%																
1					24.687,40	2.057,28	35.867,64	2.988,97	24.687,40	2.057,28	27.666,00	2.305,50	35.867,64	2.988,97	41.962,65	3.496,89
2					26.084,80	2.173,73	37.897,89	3.158,16	26.084,80	2.173,73	29.232,00	2.436,00	37.897,89	3.158,16	44.337,90	3.694,82
3					27.482,20	2.290,18	39.928,13	3.327,34	27.482,20	2.290,18	30.798,00	2.566,50	39.928,13	3.327,34	46.713,14	3.892,76
4					28.879,60	2.406,63	41.958,38	3.496,53	28.879,60	2.406,63	32.364,00	2.697,00	41.958,38	3.496,53	49.088,39	4.090,70
5					30.277,00	2.523,08	43.988,62	3.665,72	30.277,00	2.523,08	33.930,00	2.827,50	43.988,62	3.665,72	51.463,63	4.288,64
6					31.674,40	2.639,53	46.018,86	3.834,91	31.674,40	2.639,53	35.496,00	2.958,00	46.018,86	3.834,91	53.838,88	4.486,57
7					33.071,80	2.755,98	48.049,11	4.004,09	33.071,80	2.755,98	37.062,00	3.088,50	48.049,11	4.004,09	56.214,12	4.684,51
8					34.469,20	2.872,43	50.079,35	4.173,28	34.469,20	2.872,43	38.628,00	3.219,00	50.079,35	4.173,28	58.589,37	4.882,45
SCATTO 2,50%																
1					35.330,93	2.944,24	51.331,34	4.277,61	35.330,93	2.944,24	39.593,70	3.299,48	51.331,34	4.277,61	60.054,10	5.004,51
2					36.192,66	3.016,06	52.583,32	4.381,94	36.192,66	3.016,06	40.559,40	3.379,95	52.583,32	4.381,94	61.518,84	5.126,57
3					37.054,39	3.087,87	53.835,30	4.486,28	37.054,39	3.087,87	41.525,10	3.460,43	53.835,30	4.486,28	62.983,57	5.248,63
4					37.916,12	3.159,68	55.087,29	4.590,61	37.916,12	3.159,68	42.490,80	3.540,90	55.087,29	4.590,61	64.448,30	5.370,69
5					38.777,85	3.231,49	56.339,27	4.694,94	38.777,85	3.231,49	43.456,50	3.621,38	56.339,27	4.694,94	65.913,04	5.492,75
INDICE DI ABBATTIMENTO	15				15		24		15		19		24 *		26	

INDENNITA' MENSILE PENSIONABILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE
	9.967,20	830,60	9.967,20	830,60	12.026,28	1.002,19	13.979,40	1.164,95	12.026,28	1.002,19	12.026,28	1.002,19	13.979,40	1.164,95	15.210,36	1.267,53

INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE	1.1.2018	MENSILE
	9.145,00	762,08	9.145,00	762,08	10.439,64	869,97	10.997,76	916,48	10.439,64	869,97	10.439,64	869,97	10.997,76	916,48	11.402,88	950,24

INDENNITA' DIRIGENZIALE	1.1.2018	MENSILE
V. QUESTOFE AGG.	2.651,72	220,98
V. QUESTOFE	2.773,70	231,14
PRIMO DIRIGENTE	12.198,23	1.016,52
DIRIGENTE SUP.	19.992,19	1.666,02

IND. DI POSIZIONE	1.1.2018	MENSILE
FASCIA A	34.764,79	2.897,07
FASCIA B	27.348,13	2.279,01
MAGGIORAZ.	7.300,62	608,39

[redacted]

ALLEGATO 2

ISTITUTI GIURIDICI CHE PRODUCONO PERDITA DELL'ANZIANITA' DI SERVIZIO

ISTITUTO GIURIDICO	EFFETTI
CONGEDO PER LA FORMIAZIONE Articolo 5 legge 8 marzo 2000 n. 53	• almeno 5 anni di servizio per un periodo massimo di 11 mesi • no retribuzione
RICONGIUNGIMIENTO CONIUGE ALL'ESTERO Legge 11 febbraio 1980 n. 26	• per la durata corrispondente al periodo in cui permane la situazione • no retribuzione
ASPETTATIVA PER MOTIVI DI FAMIGLIA Articolo 69 decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957 n. 3	• massimo un anno • no retribuzione
CUMULO DI ASPETTATIVE Articolo 70 decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957 n. 3	• solo nell'ipotesi di aspettativa per motivi di famiglia • no retribuzione
CONGEDO PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI Articolo 4, comma 2, legge 8 marzo 2000 n. 53	• massimo due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa • no retribuzione • possibilità per il dipendente procedere al riscatto o al versamento dei relativi contributi
CONGEDO PER I FIGLI CON HANDICAP GRAVE Articolo 42, comma 5, decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151	• massimo due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa • sì retribuzione • **perdita anzianità dal 24 aprile 2013 al 31 dicembre 2016** • dal 1^ gennaio 2017 i periodi sono computabili nell'anzianità secondo quanto previsto dall'articolo 45, comma 16 del decreto legislativo 29 maggio 2017 n. 95
RIAMMISSIONE IN SERVIZIO Articolo 132, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957 n. 3	l'impiegato riammesso è collocato nel ruolo e nella qualifica cui apparteneva al momento della cessazione dal servizio, con decorrenza di anzianità nella qualifica stessa: **1)** dalla data dell'effettiva riassunzione in servizio (cd. decorrenza economica), quando il decreto è condizionato (ad esempio all'accertamento della idoneità medica o psico-attitudinale); **2)** dalla data del provvedimento di riammissione quando il decreto non è condizionato.
SOSPENSIONE DAL SERVIZIO PER MOTIVI DISCIPLINARI Articolo 6, decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1981 n. 737	Allontanamento dal servizio per un periodo da uno asei mesi, con la privazione della retribuzione mensile, salva la concessione di un assegno alimentare di importo pari alla metà dello stipendio e degli altri eventuali emolumenti valutabili a norma delle disposizioni vigenti, oltre gli assegni per carichi di famiglia. Comporta la deduzione dal computo della anzianità di un periodo pari a quello trascorso dal punito in sospensione dal servizio
SOSPENSIONE DALLA QUALIFICA A SEGUITO DI CONDANNA PENALE Articolo 98, decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957 n. 3	[illegible] condanna, con la privazione della retribuzione mensile, salva la concessione di un assegno alimentare di importo pari alla metà dello stipendio e degli altri eventuali emolumenti valutabili a norma delle disposizioni vigenti, oltre gli assegni per carichi di famiglia. Comporta la deduzione dal computo della anzianità di un periodo pari a quello trascorso dal punito in sospensione dal [illegible]
NON RICONOSCIMENTO DEL PERIODO DI SOSPENSIONE CAUTELARE SOFFERTO PRIMA DEL COLLOCAMENTO A RIPOSO Decisione n. 15/99 Reg. Dec., n. 2 Reg. Ric., pronunciata dal Consiglio di Stato in sede giurisdizionale nell'Adunanza Plenaria del 26 aprile 1999.	Ha stabilito che qualora un dipendente pubblico sia oggetto di definitiva sentenza di condanna a pena detentiva, ancorché condizionalmente sospesa, il periodo della irrogata condanna alla pena della reclusione debba essere dedotto dall'anzianità di servizio in misura pari al periodo dallo stesso trascorso nella posizione di sospeso in via cautelare dal servizio con riferimento al procedimento penale conclusosi con la declaratoria di condanna.

Indennità autostradale. Contabilità arretrate relative al periodo 2005-2016

La Direzione Centrale per le Risorse Umane ha rappresentato che sono stati inseriti da parte del C.E.N.AP. sul sistema NoiPA, gli elenchi relativi alle contabilità arretrate e validati nella mensilità corrente, riferite a prestazioni rese da alcuni dipendenti della Polizia Stradale, in servizio presso i Compartimenti di Bari, Bologna, Catania, Milano, Napoli e Padova, per il periodo 2005-2016.

E' stato precisato, infine, che la liquidazione degli stessi avverrà con il prossimo cedolino stipendi al e del mese di settembre.

Stalking umiliare e fare dispetti al collega di lavoro

Scatta l'accusa di stalking nei confronti di chi prende continuamente in giro il collega facendogli numerosi dispetti. Anzi, ove la "vittima" sia anche affetta da handicap scatta l'aggravante prevista dal terzo comma dell'art. 612-bis del codice penale.

Il principio è stato affermato dalla Corte di Cassazione, prima sezione penale, con la sentenza n. 18717/2018 che si è pronunciata sul ricorso del "bullo" condannato in sede di merito per aver umiliato un collega con diverse condotte moleste, scherzi e dispetti, ridicolizzandolo anche a causa delle sue menomazioni psicofisiche e della sua fragilità.

In Cassazione, l'imputato tenta di "minimizzare" l'accaduto, affermando trattarsi di scherzi e condotte isolate. Invece, secondo gli Ermellini, la Corte di merito ha motivato correttamente e in maniera efficace e analitica il suo provvedimento in ordine alla sussistenza del reato.

Dall'istruttoria compiuta in primo grado e dal narrato testimoniale era infatti emerso un quadro di vero e proprio "bullismo" sul posto di lavoro nei confronti del collega più debole, assunto nella ditta di auto spurgo con le quote disabili, in quanto invalido al 50% poiché affetto dagli esiti di un ictus.

Le condotte in danno alla vittima erano state reiterate, quasi quotidiane, con frequenti prese in giro e dispetti tesi a ridicolizzarlo proprio a causa della sua menomazione mentre svolgeva la sua attività alle dipendenze della ditta in cui lavorava anche l'imputato.

Una condizione chiaramente percepita da chi gli stava vicino e conosciuta nell'ambiente di lavoro trattandosi di un contesto frequentato da una comunità di soggetti a stretto contatto, ove la fragilità della vittime e le limitazioni oggettive subite per le condizioni di salute lo avevano esposto indifeso all'altrui cattiveria e alle persecuzioni dell'imputato.

Per i giudici, i comportamenti messi in atto dall'imputato sarebbero stati intrinsecamente molesti per chiunque e non soltanto per le condizioni della vittima, perché volti a ridicolizzarla, ad infastidirla, a prospettarne l'immagine in un momento di difficoltà e d'imbarazzo, a suscitare in lei sentimenti di vergogna e a esporla alla derisione collettiva nell'ambito della comunità dei soggetti frequentatori la sede dell'impresa datrice di lavoro.

In altri termini, tali condotte non rappresentavano scherzi occasionali e avevano ingenerato un forte disagio nella vittima che aveva dovuto ricorrere alle cure dei sanitari, aveva sviluppato un grave stato ansioso, a causa del quale si era dovuto assentare dall'attività, motivo poi del suo licenziamento con grave pregiudizio patito per l'impossibilità di maturare l'anzianità pensionistica.

Il che è sufficiente per ritenere individuato e giustificato il ravvisato vincolo causale tra comportamenti persecutori e l'imposta modifica delle abitudini di vita della vittima. Anzi, correttamente la Corte d'Appello ha ravvisato l'elemento materiale del delitto in contestazione e la circostanza aggravante di cui al comma 3 dell'art. 612-bis del codice penale.

La condanna per il reato non è esclusa neppure dal fatto che vittima e persecutore avessero raggiunto bonariamente un accordo sul risarcimento.

Il baratto amministrativo

I cittadini che non riescono a pagare i tributi locali possono saldare il debito mettendosi a disposizione del comune per eseguire lavori socialmente utili. Così da un lato i contribuenti pareggiano i conti con le amministrazioni, dall'altro il comune acquisisce forza lavoro. Questo prezioso strumento si chiama baratto amministrativo.

Lo strumento del baratto amministrativo è stato introdotto con il decreto Sblocca Italia (articolo 24 del d.l. 133/2014) che ha previsto per i comuni la possibilità di accettare, previa delibera, uno specifico regolamento che definisca criteri e condizioni per la realizzazione di interventi di riqualifica del territorio, proposti da singoli o cittadini associati. Le attività sono le più svariate, dalla pulizia, alla manutenzione, all'abbellimento delle aree verdi, agli interventi di decoro urbano, sino, alla valorizzazione di aree e immobili inutilizzati (ecc.). Tuttavia, l'esenzione dal pagamento delle tasse locali tramite il baratto può essere concessa solo per un periodo di tempo limitato, a seconda del tipo di tributo da pagare e dell'attività di lavoro socialmente utile. I criteri appunto sono da stabilire da parte dei singoli comuni.

Il decreto lascia margini molto elastici ai comuni che possono definire autonomamente criteri e condizioni per la realizzazione degli interventi che possono essere proposti sia da singoli cittadini che da associazioni.

Il provvedimento ha come destinatari i cittadini che, bisognosi di pagare tributi come Tasi, Tari e Imu, e in generale debiti con il fisco, potranno farlo grazie allo svolgimento di lavori socialmente utili per il Comune. Ad esempio: pulire le strade, tagliare l'erba nei parchi, prestare opere di manutenzione o recupero e riqualificazione di aree e beni immobili inutilizzati.

Dalla sua istituzione, il baratto è stato attivato da diverse amministrazioni italiane, tra cui anche Milano, dove i cittadini morosi, incolpevoli, possono estinguere i debiti con l'amministrazione prestando attività lavorativa temporanea, e sempre più comuni italiani stanno scegliendo di percorrere questa strada.

A Roma, invece alcuni comitati hanno chiesto all'amministrazione che vengano recepite le disposizioni sul baratto in modo da consentire ai cittadini e alle associazioni che si occupano di aiuole e giardini di ottenere sconti sui tributi.

I contribuenti, per usufruire del baratto amministrativo, devono comprovare lo stato di disagio economico; devono avere tributi locali scaduti; infine, devono fare richiesta al comune, per ottenere il consenso a poter pagare le tasse dovute, attraverso lo svolgimento di un'attività socialmente utile.

Sulla regolarità del baratto amministrativo ha sollevato dubbi la Corte dei Conti. Con la pronuncia del 23 marzo 2016 (delibera n. 27), la Corte dei conti Emilia Romagna ha evidenziato che il baratto amministrativo deve essere disciplinato da un regolamento comunale (non solo una semplice delibera della giunta) e non può riguardare i debiti pregressi dei contribuenti. La decisione della sezione Veneto della magistratura contabile, invece, aveva chiarito che le agevolazioni connesse al baratto amministrativo non possono essere fruite dalle imprese, perché sarebbe un modo per aggirare le regole di fiscalità pubblica.

Sportello pensioni Siulp
Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.
Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.
sul nostro sito www.siulp.it

LINK UNIVERSITY CAMPUS

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

Numero Verde 800 754445

www.eurocqs.it

FINANZIAMENTI FLASH

CONTATTACI PER UN PREVENTIVO GRATUITO

DURATA 120 MESI • TAN 3,70 %

	RATA	NETTO RICAVO	TAEG
*Es1	314,00	30.085,28	4,75
*Es2	210,00	20.035,15	4,85
*Es3	127,00	12.062,07	4,95

Gli importi indicati negli esempi si riferiscono al prodotto cessione del quinto per un dipendente del Ministero dell'Interno. (offerta valida fino al 30/06/2018).

Es1: Rata mensile 314,00 € - numero rate 120 - TAN fisso 3,70% - Importo totale interessi 6.225,11 € - Oneri di distribuzione 753,60 € - Spese istruttoria 600,00 € - imposta di bollo 16,00 € - TAEG 4,75% - Importo messo a disposizione del consumatore 30.085,28 - Importo complessivo restituito dal cliente allo scadere dell' ultima rata 37.680,00 €.

Es2: Rata mensile 210,00 € - numero rate 120 - TAN fisso 3,70% - Importo totale interessi 4163,29 € - Oneri di distribuzione 385,56 € - Spese istruttoria 600,00 € - imposta di bollo 16,00 € - TAEG 4,85% - Importo messo a disposizione del consumatore 20.035,15 - Importo complessivo restituito dal cliente allo scadere dell' ultima rata 25.200,00 €.

Es3: Rata mensile 127,00 € - numero rate 120 - TAN fisso 3,70% - Importo totale interessi 2517,80 € - Oneri di distribuzione 294,13 € - Spese istruttoria 350,00 € - imposta di bollo 16,00 € - TAEG 4,95% - Importo messo a disposizione del consumatore 12.062,07 € - Importo complessivo restituito dal cliente allo scadere dell' ultima rata 15.240,00 €.

Per ottenere le condizioni sopra indicate, è necessario presentare questa offerta e dimostrare di essere un iscritto Siulp.

IN CONVENZIONE CON IL SIULP

CESSIONE DEL QUINTO

PRESTITO CON DELEGA

PRESTITI PERSONALI

PRESTITI PENSIONATI

PRESENTI IN TUTTA ITALIA

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

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

Eurocqs S.p.A., sede legale in Via A. Pacinotti n. 73/81 – 00146 Roma, cod. fisc./P.IVA n. 07551781003. Iscritta al n. 117 dell'Albo Unico tenuto da Banca d'Italia ai sensi dell'art. 106 del D. Lgs. 385/1993("TUB"), capitale sociale Euro 2.040.000,00 interamente versato, società appartenente al Gruppo bancario Mediolanum - società a socio unico e soggetta a direzione e coordinamento di Banca Mediolanum S.p.A.. 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". A richiesta verrà consegnata gratuitamente una "copia idonea per la stipula" del contratto per la valutazione del contenuto. Eurocqs SpA, eroga finanziamenti e, nel collocamento di alcuni prodotti presso la clientela opera anche in qualità di distributore di altre banche e/o intermediari finanziari 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®
GRUPPO BANCARIO MEDIOLANUM