



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

## Le notizie sotto il riflettore... in breve

### Visite Fiscali personale della Polizia di Stato – Polo unico INPS e fasce di reperibilità.

Riportiamo il testo della lettera inviata al Capo della Polizia Pref. Franco Gabrielli lo scorso 3 luglio.

“L’INPS e la Ragioneria Generale dello Stato, rispettivamente con il messaggio 29 marzo 2018, n. 1399 e il chiarimento in materia del 25 marzo 2019, hanno comunicato che il personale delle Forze armate (Esercito, Marina militare, Aeronautica militare), dei Corpi armati dello Stato (Guardia di Finanza e Carabinieri, Polizia di Stato, Polizia Penitenziaria) e del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco è da considerarsi assoggettato alla normativa sul Polo Unico della medicina fiscale.

Recentemente, con il messaggio 3 giugno 2019, n. 2109, l’istituto previdenziale ha, altresì, rappresentato di aver aggiornato gli applicativi informatici relativi alle richieste di visite mediche di controllo, al fine di permettere l’identificazione automatica delle Amministrazioni interessate, in qualità di datori di lavoro dei dipendenti pubblici che rientrano nel Polo Unico.

Deve dunque evincersi che, da oggi in poi, in caso di assenza dal servizio per malattia del personale della Polizia di Stato, sarà possibile, per l’Amministrazione richiedere le visite mediche di controllo nell’ambito della normativa sul Polo Unico della medicina fiscale.

L’assoggettabilità a controlli da parte del medico dell’Inps, rende necessaria, a nostro avviso, l’emanazione di direttive interne finalizzate a rendere edotto il personale delle nuove procedure e a istruire gli uffici all’utilizzazione degli applicativi informatici dedicati.

Invero, soprattutto con riferimento al primo aspetto, in virtù del processo di omologazione al personale pubblico non soggetto al regime pubblicistico (le regole sulle visite mediche di controllo per il settore pubblico sono contenute nell’articolo 18 della Riforma Madia che modifica e integra il Testo Unico del Pubblico Impiego), appare opportuna una ricognizione della disciplina delle visite mediche di controllo, con riferimento agli orari delle stesse, alle fasce orarie di reperibilità, ai casi di esenzione e all’invio telematico dei certificati medici.

### FLASH nr. 27 – 2019

- Visite Fiscali personale della Polizia di Stato – Polo unico INPS e fasce di reperibilità
- CONCORSO 501 posti per vice Ispettore della Polizia di Stato
- Sicurezza: Romano (SIULP), sperimentazione taser conferma positività impiego
- Riforma parziale e conduzione mezzi dell’amministrazione
- Pausa pranzo e buoni pasto lavoratrici in allattamento
- Nuove carte d’identità europee, i requisiti
- Telecamere in ufficio, non vale il silenzio-assenso
- PREMIO “Racconti Inediti – I Sapori del Giallo” terza Edizione – 2019

L'emanazione di una circolare in questa delicata materia sarebbe, oltremodo, giustificata anche dalla necessità di fornire indirizzi precisi al personale in ordine alle visite fiscali ambulatoriali e a quelle conseguenti a ricoveri ospedalieri o a interventi chirurgici, alla possibilità di allontanarsi dal proprio domicilio durante le fasce di reperibilità e alle procedure attivabili nei casi di assenza alla visita fiscale.

Certi della Sua attenzione e capacità di ascolto, cogliamo l'occasione per inviare cordiali saluti e sensi di elevata e rinnovata stima."

### **CONCORSO 501 posti per vice Ispettore della Polizia di Stato.**

Il SIULP ha avuto un incontro formale con il Capo della Polizia per discutere della problematica relativa al concorso a 501 posti per vice Ispettore della Polizia di Stato, indetto con decreto del Capo della Polizia - Direttore Generale della Pubblica Sicurezza del 2 novembre 2017.

Nel corso di detto incontro, il SIULP, sostenendone con fermezza l'esigenza, ha chiesto formalmente all'Amministrazione di adoperarsi allo scopo di estendere le assunzioni, ammettendo al corso di formazione tutti i concorrenti risultati idonei al termine della procedura concorsuale in argomento.

Il Capo della Polizia nel prendere atto della richiesta del SIULP, si è impegnato a verificare ogni opzione, conforme alla normativa, per dar corso all'ampliamento dei posti così come richiesto dalla nostra organizzazione sindacale.



Numero Verde  
**800 754445**

[www.eurocqs.it](http://www.eurocqs.it)

# FINANZIAMENTI FLASH

- CESSIONE DEL QUINTO
- PRESTITO CON DELEGA
- PRESTITI PERSONALI
- PRESTITI PENSIONATI

IN CONVENZIONE  
CON IL **SIULP**

DIREZIONE GENERALE ROMA  
Via A. Pacinotti, 71/81 - 00186  
+ Fax. 06/8020637 + info@eurocqs.it

PRESENTI IN TUTTA ITALIA

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

**EUROCQS**  
GRUPPO SANCAIRO FIDUCIARUM

## **Sicurezza: Romano (SIULP), sperimentazione taser conferma positività impiego.**



Roma, 3 lug. – Lo avevamo detto sin dalla nostra prima richiesta risalente a molti anni fa che il *taser* era uno strumento utile per evitare sia le aggressioni agli appartenenti alle Forze di polizia, sia per garantire la sicurezza delle persone esagitato e fuori controllo che non volevano accettare il rispetto della legge.

Oggi l'esito della sperimentazione conferma quello che il Siulp diceva da anni e cioè che l'utilizzo di questo strumento non letale è efficace e non provoca conseguenze.

Così Felice Romano, Segretario Generale del Siulp, commenta l'annuncio del Ministro Matteo Salvini relativo alla imminente distribuzione del *taser* a tutti gli appartenenti alle Forze di polizia. Per questo ci aspettiamo ora che sia fornito ad ogni operatore in modo da consentire una difesa appropriata ai servitori dello Stato ma anche una garanzia per chi, fuori controllo, usa violenza contro le donne e gli uomini in divisa.

La sperimentazione, che ha dimostrato la rigidità dei casi in cui i protocolli operativi prevedono l'impiego di questa arma non letale e l'alta professionalità dei poliziotti, hanno confermato che il *taser* è necessario per fronteggiare le sempre più crescenti aggressioni nei confronti di chi, scientemente o sotto l'effetto di alcol o droghe aggredisce i cittadini e gli stessi operatori di polizia senza nessuna remora.

L'auspicio che anche questo nuovo strumento sia più un deterrente piuttosto che un rimedio repressivo, conclude Romano, resta il faro che guida il nostro agire quotidiano. Resta ferma però la possibilità per i poliziotti, solo nei casi estremi in cui si dovesse rendere necessario l'uso della forza per arrestare la violenza che è meglio l'utilizzo del *taser* che non quello dell'arma in dotazione.

Ecco perché sollecitiamo la fornitura a tutti in tempi rapidi poiché questo ulteriore strumento rafforza il percorso portato avanti dal Dipartimento della P.S. di una gestione dell'ordine e della sicurezza pubblica più moderna e basata sul rispetto della vita umana a prescindere dalle condotte di chi viola la legge.

---

## **Servizio assistenza fiscale SIULP – OK CAF**



OK CAF SIULP nasce dall'esigenza di fornire ai nostri iscritti un servizio di consulenza fiscale che, unito al servizio di assistenza pensionistico, possa essere un valido strumento per risolvere le varie problematiche direttamente online e senza perdite di tempo.

Entrambi i servizi sono offerti gratuitamente attraverso una soluzione completa e capace di gestire, con moduli applicativi funzionali e in maniera semplice e intuitiva, la propria posizione fiscale.

Compilazione Modello 730 persone fisiche - Modello Unico persone fisiche - Attestazione ISEE - F24 per il pagamento dell'IMU e della TASI - Istanza per l'assegno nucleo familiare  
Per tutte le informazioni visita il portale [servizi.siulp.it](http://servizi.siulp.it)

### Riforma parziale e conduzione mezzi dell'amministrazione

Un nostro iscritto destinatario di un provvedimento di riforma parziale, essendo abilitato alla guida chiede se può effettivamente condurre mezzi di servizio.

Al riguardo, va precisato che, il provvedimento di inidoneità parziale ai servizi di polizia ha fonte legislativa. La relativa disciplina è contenuta nel DPR 25.10.81 n. 738, il quale, in attuazione della delega di cui all'articolo 94 della legge 1.4.1981 n. 121, ha previsto che il personale delle forze di polizia che abbia riportato una invalidità, che non comporti l'inidoneità assoluta ai servizi d'istituto, derivante da ferite, lesioni o altre infermità riportate in conseguenza di eventi connessi all'espletamento dei compiti d'istituto e, pertanto, riconosciute dipendenti da causa di servizio, è utilizzato, d'ufficio o a domanda, in servizi d'istituto compatibili con la ridotta capacità lavorativa e in compiti di livello possibilmente equivalenti a quelli previsti per la qualifica ricoperta.

Il provvedimento di inidoneità permanente in forma parziale non comporta automaticamente la perdita della idoneità alla guida di automezzi in servizio di polizia. Al riguardo, secondo quanto previsto dall'articolo 8 del Decreto del Capo della Polizia Direttore Generale della Pubblica Sicurezza del 3.2.2010, contenente il Regolamento di attuazione del Decreto del Ministro dell'Interno 5.8.2009, gli Uffici di appartenenza del personale interessato potranno richiedere che la patente di servizio sia sottoposta a revisione, per la verifica della permanenza dei requisiti psicofisici di idoneità alla guida da accertarsi da parte degli Uffici sanitari competenti.

Questi ultimi si pronunciano ai sensi dell'articolo 4 del succitato Decreto del Capo della Polizia, richiedendo, nei casi dubbi, che l'accertamento sia effettuato dal Servizio Operativo Centrale di Sanità.

L'articolo 4 del Decreto del Ministro dell'Interno del 5.8.2009 fissa in cinque anni la validità della patente di guida rilasciata dall'Amministrazione della Pubblica Sicurezza ma non preclude la possibilità, così come avviene per quelle civili definite "speciali", della conferma per un periodo inferiore al quinquennio. Pertanto, in presenza di affezioni morbose che, pur non comportando il venir meno dei requisiti di idoneità psicofisica alla guida di automezzi di polizia, possano ritenersi meritevoli di controllo prima della scadenza del quinquennio, il medico della Polizia di Stato potrà rilasciare una certificazione di idoneità avente validità inferiore a cinque anni.

**SOSTIENI la "Fondazione Sicurezza e Libertà"**  
**DONANDO IL TUO** *5 X mille*

 **codice fiscale**  
**97864930587**

## **Pausa pranzo e buoni pasto lavoratrici in allattamento**

Secondo il Ministero del lavoro, una presenza effettiva nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti al giorno non dà diritto alla pausa pranzo.

Per tale ragione, non spettano le pause pranzo e, dunque neppure i buoni pasto, alle lavoratrici in allattamento che godono dei relativi riposi giornalieri e lavorano meno di sei ore al giorno.

Lo ha precisato il Ministero del Lavoro nell'interpello n. 2/2019 rispondendo al quesito posto dall'Istituto Superiore per la Protezione e Ricerca Ambientale (Ispra).

Nel dettaglio, l'Istituto si era soffermato sul diritto alla pausa pranzo e alla conseguente attribuzione del buono pasto, ovvero alla fruizione del servizio mensa, da parte delle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri "per allattamento" di cui all'art.39 del d.lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni.

Tale norma stabilisce il diritto della lavoratrice, durante il primo anno di vita del figlio, a due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, quando l'orario lavorativo è superiore alle sei ore. Nel caso di orario giornaliero inferiore a sei ore, la disposizione prevede invece una sola ora di riposo. Come chiarito dal comma 2 dello stesso articolo 39, detti riposi devono essere "considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro".

L'ISPRA chiedeva dunque se, in caso di una presenza nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti, dovuta alla fruizione, da parte della lavoratrice, dei riposi giornalieri, si dovesse procedere a decurtare i 30 minuti della pausa pranzo, come se avesse effettivamente completato l'intero orario giornaliero, atteso che i riposi in questione sono considerati dalla legge ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Per altro verso, si chiedeva altresì di conoscere se la dipendente avesse la facoltà di rinunciare alla pausa pranzo e/o al buono pasto, al fine di non vedere decurtate le ore considerate come lavoro effettivo.

Il Ministero, in via preliminare, si sofferma sul regime delle pause lavorative evidenziando che, ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore dovrà beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

La ratio è quella di consentire al lavoratore che effettui una prestazione lavorativa superiore a sei ore di recuperare le proprie energie psicofisiche durante un lasso temporale (intervallo), prestabilito dalla contrattazione collettiva. La scelta stessa del termine "intervallo" da parte del legislatore del 2003 lascia presupporre da un punto di vista logico, si legge nel provvedimento, la successiva ripresa dell'attività lavorativa dopo la consumazione del pasto o la fruizione della pausa da parte del lavoratore.

Il Ministero ritiene che le due disposizioni richiamate (art. 8 del d.lgs. n. 66/2003 e art. 39 del d.lgs. n. 151/2001) siano state concepite dal legislatore con scopi ben distinti.

L'art. 39 punta a favorire la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare, stabilendo nei confronti della lavoratrice madre il diritto ad una o due ore di riposo giornaliero (a seconda della durata della giornata lavorativa) per accudire il figlio, entro il primo anno di età. La norma non specifica la collocazione temporale dei riposi, limitandosi a stabilire che, qualora siano due, essi possano anche essere cumulati.

Invece, l'art. 8 è relativo, più in generale, all'organizzazione dell'orario di lavoro e stabilisce il diritto del lavoratore a una pausa, finalizzata al recupero delle energie e all'eventuale consumazione del pasto.

Il Ministero ritiene che il dettato normativo e la ratio della disposizione non lascino dubbi in merito al riferimento ad un'attività lavorativa effettivamente prestata, ben diversa dalla

fattispecie in esame in cui il legislatore, volendo comprensibilmente riconoscere un favor alla lavoratrice madre, abbia inteso riconoscere le ore di permesso ai fini retributivi e del rispetto dell'orario (normale) di lavoro.

Ciò premesso, un'analisi coordinata delle due disposizioni richiamate, considerata la specifica funzione della pausa pranzo, che la legge definisce come "intervallo", porta ad escludere che una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti dia diritto alla pausa ai sensi dell'articolo 8 del d.lgs. n. 66/2003.

Conseguentemente, non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti della pausa pranzo dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice.

Il parere recepisce, peraltro, le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica che, con nota del 10 ottobre 2012 (n. 40527), aveva già fornito risposta all'ISTAT e all'ARAN evidenziando che "il diritto al buono pasto sorge per il dipendente solo nell'ipotesi di attività lavorativa effettiva dopo la pausa stessa".

Da ultimo, il Ministero fa presente che ad analoghe conclusioni è giunta anche l'Agenzia delle Entrate che ha fornito, in data 21 gennaio 2013, istruzioni ai fini della concessione del buono pasto ai propri dipendenti, individuando come presupposti imprescindibili l'effettuazione della pausa e la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo la stessa.



#### **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 [servizi.siulp.it](http://servizi.siulp.it)

### **Nuove carte d'identità europee, i requisiti**

Il consiglio europeo ha approvato un regolamento che garantirà documenti più sicuri introducendo alcuni requisiti minimi comuni, in modo da uniformare la quantità e il tipo di informazioni che servono per identificare una persona.

Le carte d'identità avranno una validità minima di cinque anni e massima di 10. Con delle eccezioni: gli Stati membri potranno rilasciare carte d'identità con un periodo di validità più lungo di 10 anni alle persone dai 70 anni in su e più corto di 5 anni ai minori.

Secondo il provvedimento le nuove carte saranno prodotte utilizzando un modello uniforme tipo carta di credito (ID-1), e ancora dovranno comprendere una zona funzionale a lettura ottica ed essere conformi alle norme minime di sicurezza stabilite dall'Organizzazione per l'aviazione civile internazionale. Dovranno inoltre essere inserite una foto e due impronte del titolare, conservate in formato digitale, «su un microchip senza contatto».

Sulla carta d'identità figurerà, all'interno di una bandiera dell'Ue, il codice Paese dello Stato membro che ha emesso la carta. La normativa entrerà in vigore due anni dopo l'adozione del regolamento da parte dei governi, il che significa che entro tale data tutti i nuovi documenti dovranno soddisfare i nuovi criteri.

Le carte d'identità esistenti che non soddisfano i requisiti cesseranno di essere valide 10 anni dopo la data di applicazione delle nuove norme oppure alla scadenza, se anteriore. Le carte meno sicure, che non soddisfano le norme minime di sicurezza o non comprendono una zona funzionale a lettura ottica, scadranno entro cinque anni. Per assicurare che i dati forniti in maniera elettronica siano protetti, e non vengano trafugati, le autorità nazionali dovranno garantire la sicurezza del microchip senza contatto e dei dati in esso contenuti, in modo che non possano essere oggetto di violazione o di accesso non autorizzato.

## Telecamere in ufficio, non vale il silenzio-assenso



Secondo il parere espresso dal ministero del Lavoro non vale il silenzio-assenso sulle richieste di autorizzazione all'installazione d'impianti audiovisivi sui posti di lavoro. Occorre sempre l'emanazione di un provvedimento espresso di accoglimento o rigetto dell'istanza. La possibilità di installare telecamere in ufficio, in fabbrica o su qualsiasi altro posto di lavoro, sta diventando una consuetudine che serve a dare maggiore sicurezza agli stessi lavoratori di un dato luogo.

Ma quali sono le regole che permettono l'installazione di telecamere sul posto di lavoro? Nell'interpello n. 3/2019, il ministero del Lavoro e delle politiche sociali esprime il proprio parere sulla configurabilità del silenzio-assenso nelle richieste di autorizzazione all'installazione delle telecamere. In sintesi, secondo il parere del ministero, non c'è silenzio-assenso sulle richieste di autorizzazione all'installazione d'impianti audiovisivi sui posti di lavoro. Occorre sempre l'emanazione di un provvedimento espresso, per via della disegualianza di posizione tra imprenditore e lavoratori.

Intanto, il terzo comma dell'art.4 della legge 300 del 1970 stabilisce, «l'utilizzabilità delle informazioni raccolte per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto delle previsioni del decreto legislativo n. 196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali)». Le disposizioni contenute nell'articolo 4 sono volte a temperare le esigenze datoriali con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore sul luogo di lavoro. Si vuole evitare che l'attività lavorativa «risulti impropriamente e ingiustificatamente caratterizzata da un controllo continuo e anelastico, tale da eliminare ogni profilo di autonomia e riservatezza nello svolgimento della prestazione di lavoro». Serve un accordo tra la parte datoriale e le rappresentanze sindacali per l'impiego degli impianti e degli altri strumenti che consentano anche il controllo dell'attività dei lavoratori. In mancanza di accordo, l'installazione è subordinata all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. Ancora il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto sul tema per regolare, con provvedimenti e linee guida, il caso particolare, in considerazione della stretta interazione tra l'articolo 4 della legge n. 300 e la normativa in materia di protezione dei dati personali, spesso richiamata anche nei provvedimenti di autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, con i quali sono stabilite le prescrizioni di utilizzo degli impianti e degli altri strumenti di controllo.

Con la nota del 16 aprile 2012 (prot. n. 7162) l'allora Direzione Generale per l'attività ispettiva del ministero aveva fornito istruzioni operative in relazione al rilascio delle autorizzazioni previste dall'articolo 4 della legge n. 300 del 1970, sottolineando «la necessità di considerare i presupposti legittimanti la richiesta di installazione di impianti di controllo, ovvero l'effettiva sussistenza delle esigenze organizzative e produttive» ed ancora «il necessario rispetto del Codice per la privacy, nonché dei successivi provvedimenti del Garante, in particolare delle prescrizioni del Provvedimento generale sulla videosorveglianza dell'8 aprile 2010, nel quale, tra l'altro, si afferma l'esclusione dell'applicazione del principio del silenzio-assenso in questo caso specifico».

E ancora, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha richiesto alle proprie strutture territoriali la necessità della stretta connessione teleologica che deve intercorrere tra la richiesta di installazione e l'esigenza manifestata.

Dunque, «la formulazione dell'articolo 4, primo comma, della legge n. 300 del 1970 non consente la possibilità di installazione ed utilizzo degli impianti di controllo in assenza di un atto espresso di autorizzazione, sia esso di carattere negoziale (l'accordo sindacale) o amministrativo (il provvedimento)».

Si tratta di una interpretazione condivisa anche dalla giurisprudenza, che afferma "la disegualianza di fatto e quindi l'indiscutibile e maggiore forza economico-sociale dell'imprenditore, rispetto a quella del lavoratore, dà conto della ragione per la quale la procedura codeterminativa sia da ritenersi inderogabile, potendo alternativamente essere sostituita dall'autorizzazione della direzione territoriale del lavoro", in continuità con un orientamento interpretativo consolidato in materia (cfr. Cass. pen. n. 51897/2016; Cass. civ. n. 1490/1986). Da qui non risulta configurabile l'istituto del silenzio-assenso, occorrendo l'emanazione di un provvedimento espresso di accoglimento o rigetto dell'istanza relativa.

	<p><b>Sportello pensioni Siulp</b> 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. <b>sul nostro sito <a href="http://servizi.siulp.it">servizi.siulp.it</a></b></p>
---	---

### **PREMIO "Racconti Inediti – I Sapori del Giallo" terza Edizione – 2019**



Anche quest'anno a Langhirano (PR), con il patrocinio dell'amministrazione Comunale di Langhirano e in collaborazione con la Mondadori, nell'ambito del Festival del prosciutto di Parma, si terrà, nella prima e seconda settimana di settembre, la manifestazione denominata "I Sapori del Giallo", rassegna di letteratura poliziesca e gastronomia.

L'iniziativa si prefigge lo scopo di incrociare virtualmente gastronomia e letteratura di genere poliziesco attraverso la promozione di creazioni

letterarie che si muovano lungo queste direttrici.

In particolare, viene bandito un concorso nazionale, aperto a tutti, per il miglior racconto giallo.

Possono concorrere solo racconti inediti, che non siano mai stati pubblicati, neppure sul web. La lunghezza massima dei racconti deve essere di 15 cartelle (30.000 battute spazi vuoti compresi). Ogni autore può partecipare con quante opere desidera.

I racconti dovranno pervenire entro e non oltre mercoledì 31 luglio 2019 (non farà fede il timbro postale) via mail o anche in formato cartaceo secondo le modalità indicate nel bando di concorso consultabile e scaricabile sul sito [www.isaporidelgiallo.it](http://www.isaporidelgiallo.it).

Gli elaborati saranno selezionati da una pre-giuria di autori e collaboratori de I Sapori del Giallo e de Il Giallo Mondadori. Ai racconti contenenti riferimenti al gusto e al cibo, verrà attribuito dalla giuria un punteggio aggiuntivo.

Il racconto vincitore sarà scelto dalla giuria finale composta da: Franco Forte (direttore editoriale del Giallo Mondadori), Luigi Notari (Curatore della rassegna "I Sapori del Giallo") e verrà pubblicato nella collana Il Giallo Mondadori in data che sarà comunicata il giorno della premiazione. concorso del premio letterario "Racconti Inediti - I Sapori del Giallo" giunto quest'anno alla terza edizione.

I racconti dovranno pervenire entro e non oltre mercoledì 31 luglio 2019.

