



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

Le notizie sotto il riflettore... in breve

Regolamento recante l'applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito delle articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato.

Si riporta il testo della nota inviata in data 26 novembre 2019 all'Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento della P.S.

“Sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 255 del 30 ottobre 2019, è stato pubblicato il decreto del Ministro dell'interno 21 agosto 2019, n. 127, che contiene il regolamento per l'applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito delle articolazioni centrali e periferiche del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso pubblico e della Difesa civile, del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché delle strutture del Ministero dell'interno destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di Ordine e Sicurezza Pubblica.

Il provvedimento, sia pur con notevole ritardo, viene a colmare il preesistente vuoto normativo, conferendo attuazione all'articolo 3, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 81 del 2008, ove è previsto che, nei luoghi di lavoro delle Forze di polizia e dei Vigili del fuoco, nonché nelle strutture destinate per finalità istituzionali alle attività degli organi con compiti in materia di ordine e sicurezza pubblica, la legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro sia applicata tenendo conto delle effettive particolari esigenze connesse al servizio espletato o alle peculiarità organizzative, individuate con decreti emanati ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400.

Francamente, il testo del provvedimento non sembra aver tenuto in gran conto le osservazioni del

Sindacato che non ha certamente fatto mancare il proprio contributo ad un confronto iniziato nel 2011 e che, solo oggi, dopo quasi un decennio, sembra aver inaspettatamente prodotto il suo atto risolutivo. Usiamo l'avverbio “inaspettatamente” poiché è dal 2015 che non avevamo più notizie e richieste di interlocuzione, su questo importante tema, da codesta Amministrazione.

Oggi nel prendere atto dei contenuti del decreto, avvertiamo l'esigenza di conoscere come l'Amministrazione intenda tradurre, sul piano della concreta attuazione, alcune disposizioni del decreto

FLASH nr. 48 – 2019

- Regolamento recante l'applicazione del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nell'ambito delle articolazioni centrali e periferiche della Polizia di Stato.
- Tempi minimi di permanenza in sede - Selezione e trasferimento operatori dei Reparti Speciali.
- Ruolo Tecnico della Polizia di Stato. Correttivi al riordino dei ruoli della Polizia di Stato.
- Uso dei social network e riflessi sul piano penale e del rapporto di lavoro
- Diritto effettivo alla mensa

Ministeriale in argomento e, in particolare, quelle che si appalesano strategiche rispetto a esigenze che intercettano domande di tutela e progettualità sociale che riguardano interessi collettivi rappresentati e difesi dal sindacato. Per le sopra esposte ragioni, chiediamo di volerci comunicare per ciascuna unità organica e relative articolazioni organizzative (Dipartimento, Questure, Compartimenti delle specialità, Reparti Mobili e speciali, Commissariati, Sezioni e distaccamenti) chi sono e come sono state individuate le figure di cui agli articoli 2 e 3 del decreto del Ministro dell'interno 21 agosto 2019, n.127.

E' per noi fondamentale aver indicazioni univoche che consentano di individuare, con certezza, coloro che debbono garantire i Diritti e i doveri sulla sicurezza del lavoro, la formazione dei lavoratori sulla sicurezza stessa, la Sorveglianza sanitaria, con tutti gli adempimenti connessi e presupposti. Nell'attesa di un cortese riscontro e si porgono distinti saluti".

Tempi minimi di permanenza in sede - Selezione e trasferimento operatori dei Reparti Speciali

In risposta ad una richiesta di chiarimenti della Segreteria nazionale, la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha riferito che ... "condividendo l'esigenza di rendere più fluida la movimentazione di personale del ruolo Assistenti-Agenti, ha proposto di rideterminare il limite temporale della minima permanenza in sede per il trasferimento ad altro ufficio.

A tal riguardo, la legge 27 dicembre 2017, 205, art. 1, comma 297, è intervenuta sulle disposizioni dell'art. 55 del D.P. R 335/1982, riducendo il periodo di permanenza necessario per il trasferimento da 4 a 2 anni per le sedi ordinarie e da 2 a 1 anno per quelle disagiate.

La predetta riduzione della permanenza minima in una sede di servizio contribuisce positivamente al potenziamento dell'efficacia delle funzioni di polizia, con favorevoli ripercussioni sull'attività e sull'organizzazione degli uffici.

Per quanto concerne gli operatori appartenenti ai C.d. "Reparti Speciali", il processo formativo per conseguire la qualifica professionale, nonché l'addestramento ed il mantenimento delle capacità acquisite, sono funzionali alla necessità di disporre di personale specificatamente formato, specializzato ed aggiornato in settori ad altissima connotazione tecnico-professionale.

La stessa sottoscrizione da parte del dipendente della dichiarazione di disponibilità a prestare servizio come specialista per almeno 5/7 anni rappresenta una garanzia per l'Amministrazione, la quale si trova ad operare una scelta in ordine alla realizzazione di progettualità con conseguente impegno economico al fine di valorizzare le professionalità già acquisite dal personale.

Infine è stato precisato che per gli operatori specializzati viene predisposta una graduatoria "ad hoc" al fine di garantire la trasparenza delle procedure e permettere al personale di conoscere la propria posizione e, nell'ottica di agevolare la mobilità, i movimenti sono disposti d'intesa con le Direzioni Centrali di competenza in occasione dell'uscita dai corsi". (nota 555/RS/01/32/3825 del 12 novembre 2019).



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 servizi.siulp.it

Ruolo Tecnico della Polizia di Stato. Correttivi al riordino dei ruoli della Polizia di Stato.



Riportiamo il testo della lettera, Prot.7.4.10/1030/2019/FL del 26 novembre 2019, inviata al Vice Capo della Polizia Prefetto Alessandra Guidi

Signor Vice Capo,

siamo oramai prossimi alla scadenza dei termini per l'approvazione definitiva del secondo correttivo al D.lgs. 95/2017.

Come già accaduto per l'emanazione del primo correttivo contenuto nel D.lgs. 126/2018, molti dei provvedimenti che riguardano la Polizia di Stato saranno discussi e approvati dal Palamento senza essere stati sufficientemente sottoposti e discussi con le Organizzazioni Sindacali.

Pur tuttavia, per la responsabilità che sentiamo nel rappresentare tutti i lavoratori della Polizia di Stato, insistiamo, in questa sede, nel portare all'attenzione aspetti che afferiscono l'ordinamento del personale della Polizia di Stato che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica, nei cui confronti ci aspettiamo una posizione chiara da parte dell'Amministrazione, che possa chiarire le posizioni di questi colleghi e le loro legittime aspettative.

Purtroppo, gli auspici di realizzare un progetto di alto profilo specialistico per il ruolo tecnico, sembrano ancora lontani dalla realtà.

Il fatto è che tanti colleghi del ruolo Sovrintendenti, Assistenti ed Agenti Tecnici, dopo avere frequentato corsi specialistici e di aggiornamento di sei o dodici mesi nell'ambito del loro profilo, oggi, a causa di discutibili previsioni normative si vedono mortificati da sbarramenti che rischiano di occludere ogni prospettiva di carriera, soprattutto ai colleghi più anziani.

La preannunciata maggiore apertura di carriera verso i ruoli superiori risulta per ora disattesa e i residuali spazi correttivi rappresentano l'ultima occasione per restituire la giusta dignità a questi colleghi.

Non possiamo infine che sottolineare, per completezza, il disagio sofferto dal Ruolo Tecnico in merito la mobilità del personale che, da molti anni, preclude le legittime ambizioni professionali e l'esigenza primaria del ricongiungimento familiare dei colleghi. Una situazione frustrante che deve essere sbloccata al più presto.

Svolta questa doverosa premessa, proponiamo di seguito un elenco schematico di quelle che, a nostro avviso rappresentano delle imprescindibili priorità, tante delle quali già esposte e argomentate in occasione delle rivendicazioni che il SIULP ha nel tempo avanzato in merito ai correttivi.

Concorso Vice Sovrintendente Tecnico

Il Decreto Legislativo 29 maggio 2019 n.95, ha definito, la consistenza organica del ruolo dei Sovrintendenti Tecnici rideterminando le 1900 unità previste in 852 unità a regime.

Ciò nonostante, lo stesso riordino delle carriere e dei ruoli della Polizia di Stato, e di questo ne abbiamo dato favorevolmente atto in più occasioni, ha previsto tre distinti concorsi per titoli da bandire per gli anni 2017, 2018 e 2019. Sono stati messi a bando, quindi, per ognuna delle predette annualità, 300 posti da Vice Sovrintendente Tecnico, dando la possibilità a quasi il 50% degli attuali 2000 Assistenti Capo Tecnico di accedere alla qualifica superiore.

Il momento storico che stiamo vivendo, inoltre, ci mette davanti ad una riflessione che dobbiamo porci sull'importanza strategica del Ruolo Tecnico in Polizia.

La qualificazione che oggi viene richiesta ai colleghi del Ruolo Tecnico a supporto delle piccole e grandi indagini di Polizia, così come la professionalità necessaria per assumere le necessarie determinazioni nel campo della prevenzione della salute e la sicurezza sui posti di lavoro e senza tralasciare l'aspetto logistico, ci porta a ridisegnare una nuova organizzazione ordinamentale più moderna, che veda l'inquadramento dei tecnici quasi esclusivamente nei ruoli di vertice, a partire da quello di Ispettore.

Per questo, pur apprezzando la previsione del D.lgs. 95/2017 che permetterà a 900 colleghi di transitare nel ruolo superiore di Vice Sovrintendente riteniamo necessario un ulteriore sforzo, in via transitoria, per semplificare le procedure di un ulteriore transito al ruolo dei Sovrintendenti.

La situazione richiede un'approfondita riflessione e prevedere, in prima istanza, solo concorsi interni dedicati ai 1100 Assistenti Capo Coordinatori Tecnici della Polizia di Stato oggi in servizio.

Per la qualificazione posseduta dai colleghi del settore sanitario, poi, sarebbe ipotizzabile, armonizzandolo con il resto dei settori, un percorso per farli transitare nel ruolo degli ispettori. Così facendo, si salvaguarderebbero importanti professionalità certificate dallo specifico titolo di studio della laurea, con l'inquadramento nel profilo professionale già posseduto.

Concorso a Vice Ispettore Tecnico:

La consistenza organica nel ruolo Sovrintendenti Capo Tecnici è attualmente di 1.821.

Il decreto di riordino prevede attualmente un solo concorso interno a titoli di 307 posti per l'accesso alla qualifica di Vice Ispettore Tecnico riservato, in via prioritaria, al personale dei ruoli tecnici e tecnico-scientifici in possesso di un diploma di scuola secondaria di secondo grado o di titolo abilitante, di cui 161 riservati al settore sanitario, (formato principalmente da personale appartenente alla qualifica di vice sovrintendente tecnico in possesso della laurea breve) e i restanti 146 posti così divisi: settore scientifico 4 posti, settore telematico 59 posti, settore motorizzazione 33, settore equipaggiamento 12 posti, settore accasermamento 36 posti, settore psicologia 2 posti, settore supporto logistico amministrativo 2 posti.

Allo stato resterebbero esclusi dalla possibilità di avanzamento circa 1.675 Sovrintendenti Capo Tecnici.

Ora, nel riporre fiducia nelle previsioni più favorevoli, la futura consistenza organica prevista dal riordino per il ruolo degli Ispettori Tecnici aumenterà a 1.300 unità (1.900 a regime), per cui sarebbe opportuno tenere nel giusto conto alcuni punti.

Analogamente a quanto avviene per il ruolo Polizia, ci si aspetterebbe un numero maggiore di concorsi e salvaguardare la posizione di coloro che sono in possesso di una maggiore anzianità nel ruolo Sovrintendenti Tecnici, magari prevedendo uno specifico concorso che permetta il transito con modalità agevolate al ruolo superiore, ma anche dei restanti colleghi con almeno 5 anni di anzianità, anche in sovrannumero riassorbibile.

In particolare, è di primaria importanza prevedere le medesime garanzie, previste per il ruolo Polizia, riguardo la permanenza nella sede di servizio dei vincitori del concorso da vice ispettore tecnico, anche in considerazione dell'attuale forza effettiva in organico (solamente 214 unità). E' quindi inaccettabile verificare che nel concorso da 307 ispettori tecnici, solo i sanitari e pochi altri rientreranno nel Reparto di appartenenza. Molti altri Sovrintendenti Capo Tecnici e Coordinatori Tecnici, perderanno la provincia e saranno costretti a trasferirsi con gravi disagi per le loro famiglie e per i loro attuali Reparti. Non possono pagare, questi colleghi, le inefficienze dell'Amministrazione che ha permesso imbarazzanti carenze organiche nel ruolo degli ispettori tecnici.

Non solo: per quanto detto in premessa, nella fase transitoria sarebbe opportuno dare possibilità di progressione in carriera tramite concorso, anche al personale del ruolo Sovrintendenti Tecnici che, pur non essendo in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado, hanno frequentato il corso di formazione per l'accesso alla qualifica di Vice Revisore Tecnico nel settore di appartenenza, della durata di sei mesi o di un anno, e che ha svolto tale attività tecnica da più di 20 anni.

Alla stessa stregua nei concorsi occorrerebbe valutare diplomi e lauree, attribuendo un punteggio maggiore per quelli attinenti al profilo tecnico per cui si concorre.

A ciò deve aggiungersi che, se i 307 posti da Vice Ispettore Tecnico non dovessero essere implementati, circa 45 Sovrintendenti del ruolo Sanitario pur in possesso di laurea breve, non potranno essere inquadrati nel settore sanitario e, di conseguenza, non potranno più svolgere mansioni come quella dell'infermiere, per la quale sono formati e specializzati. Sarebbe opportuno lasciare questi colleghi nel settore Sanitario in funzione della laurea posseduta, al pari di altri settori laddove vi è il diploma di laurea pacifico.

Questo ultimo aspetto, dovrebbe aprire un momento di riflessione serio riguardo la predisposizione dei futuri concorsi da Vice Ispettore Tecnico, e suggerire, almeno nella fase transitoria, un'attenta analisi della dotazione numerica per ogni singolo profilo, sia nel ruolo Sovrintendenti (pur se soppresso) che nel ruolo Ispettori Tecnici, al fine di armonizzare i posti messi a bando con l'effettiva consistenza organica in tutti i settori.

Chiediamo nella fase transitoria di attingere dai posti riservati agli esterni per agevolare i colleghi tecnici con titoli di studio o i percorsi formativi specifici, restituendo i posti dopo il 2027.

Per quanto attiene l'istituzione di un concorso da 600 unità nel ruolo degli Ispettori Tecnici (di cui 180 con la qualifica da Sostituto Commissario e 420 con la qualifica da Ispettori) necessarie per l'istituzione del nuovo settore "sicurezza cibernetica" e pensato per rispondere alle specifiche esigenze di operatività della Polizia di Stato, di fatto assorbirà quasi esclusivamente personale dal ruolo Polizia, togliendo così la maggior parte di possibilità di avanzamento di carriera ai rimanenti 1675 Sovrintendenti Capo Tecnici.

Per evitare questo si richiede l'attribuzione di un punteggio tra i titoli per chi già appartenente ai ruoli tecnici.

Commissario Tecnico r.e.

Il SIULP, in linea a quanto già sostenuto nelle riunioni riguardanti il correttivo, ritiene opportuno ridurre i tempi necessari alla promozione a Commissario Capo Tecnico di due anni e tre mesi. Il provvedimento permetterebbe ai colleghi del ruolo Polizia, assieme a quelli del ruolo Tecnico, non solo un allineamento, ma anche di un riconoscimento per gli anni che la stessa Amministrazione ha lasciato correre invano senza saper gestire una situazione concorsuale e di progressione in carriera che, ad oggi, non trovando risposte, ha generato decine di ricorsi al giudice amministrativo.



Numero Verde 800 754445 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, 73/81 - 00186
• Fax. 06 8929037 • info@eurocqs.it

PRESENTI IN TUTTA ITALIA

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

EUROCQS
GRUPPO BANCARIO MEDIOLANUM

Uso dei social network e riflessi sul piano penale e del rapporto di lavoro



Abbiamo più volte sottolineato, su queste pagine, come il diritto alla privacy vada bilanciato con altri diritti, quali quello alla reputazione o all'identità, citando gli interventi della giurisprudenza in relazione all'uso di espressioni offensive postate sui social.

Recentemente, l'argomento è stato affrontato dal Dipartimento della P.S. con la circolare 555DOC/C/SPEC/SPMAS/5428/19 del 24 ottobre 2019, a firma del Capo della Polizia, avente per oggetto: "utilizzo dei social network e di applicazioni di messaggistica da parte degli operatori della Polizia di Stato". Con la detta circolare, in buona sostanza, si raccomanda, ai dipendenti, di evitare esternazioni che possano creare imbarazzo e disdoro all'amministrazione di appartenenza.

Sul piano generale, tuttavia, occorre prima di tutto sottolineare che postando determinati contenuti sui social si può incorrere nella commissione di reati.

Per sottrarsi a conseguenze penali si dovrebbe evitare di pubblicare commenti pesanti e diffamatori, frasi o peggio ancora - filmati e foto di persone a loro insaputa. E' bene sapere che questi comportamenti sono espressamente puniti dalla legge.

Anche sui gruppi Whatsapp si corre il rischio di incappare nel reato di diffamazione, ossia nell'offesa della reputazione di una persona non presente, punita in base all'art. 595 del codice penale. I messaggi privati, infatti, possono diventare "corpo del reato" ed entrare a far parte degli atti di un processo, sia sotto forma di screenshot sia tramite il cellulare stesso.

Sono da evitare anche "Like" e post offensivi su Facebook. Invero, se le offese vengono diffuse tramite social, e in particolare Facebook, si può configurare l'aggravante della "pubblicità" dell'offesa, che rimane leggibile da più persone, punita con la reclusione fino a 7 anni.

Anche quando si scrive in chat private, solo tra due utenti, si può configurare l'ingiuria, che non è più un reato penale, ma può prevedere una richiesta di risarcimento danni in sede civile.

Così come per i messaggi Whatsapp e social, anche le email possono diventare elementi probatori importanti in un procedimento.

L'invio di video e foto altrui tramite WhatsApp o Instagram può comportare seri rischi.

Il diritto alla privacy che può esserci nello scambio di messaggi privati, viene, infatti superato da altri diritti, come quello alla reputazione della persona o all'identità". La pericolosità dei messaggi è che non si fermano al destinatario o al gruppo, ma spesso iniziano a girare all'esterno, tramite screenshot o inoltri successivi.

Vi sono, poi, ulteriori comportamenti che la giurisprudenza ha contribuito a classificare come illeciti.

Tempestare di messaggi un destinatario che non desidera riceverli può configurare il reato di minacce, stalking (con pena fino a 7 anni) o atti persecutori. Lo stesso vale se il destinatario arriva a dover chiudere il proprio profilo social per non ricevere offese, insulti o comunque messaggi sgraditi.

Rubare la password di accesso ai social del proprio partner o amico configura il reato di accesso abusivo a sistema informatico.

Creare un falso profilo per "spiare" un amico o l'ex e controllarne l'attività, le amicizie, ecc. può configurare il reato di sostituzione di persona per aver falsificato la propria identità.

Un corretto rapporto con le nuove forme di comunicazione si impone anche e soprattutto al lavoratore subordinato per evitare conseguenze sul piano della gestione del rapporto di lavoro.

Anche qui, la giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione ha avuto modo di fissare una serie di principi con alcune massime che di seguito proponiamo ai nostri lettori.

La Corte di cassazione con la Sent. Sez. Lav. nr. 3133 del 01 gennaio 2019 ha rigettato l'impugnativa di licenziamento proposta da una dipendente che, in orario di lavoro, aveva effettuato numerosi accessi a siti internet estranei all'ambito lavorativo, riscontrati sulla

cronologia del computer ad essa in uso, sottolineando come lo stesso tipo di accesso, con riferimento a Facebook, necessitasse di password, e non potessero quindi aversi dubbi sul fatto che fosse la titolare dell'account ad averlo eseguito.

La dimensione del fenomeno, circa 6 mila accessi nel corso di 18 mesi, di cui 4.500 circa su Facebook, per durate talora significative, evidenziava, secondo la Corte, la gravità di esso, "in contrasto con l'etica comune, e l'idoneità certa ad incrinare la fiducia datoriale".

"I messaggi che circolano attraverso le nuove forme di comunicazione, ove inoltrati non ad una moltitudine indistinta di persone ma unicamente agli iscritti ad un determinato gruppo, come appunto nelle chat private o chiuse, devono essere considerati alla stregua della corrispondenza privata, chiusa e inviolabile e tale caratteristica è logicamente incompatibile con i requisiti propri della condotta diffamatoria, che presuppone la destinazione delle comunicazioni alla divulgazione nell'ambiente sociale". In questi termini si è espressa la Cassazione civile sez. lav., 10/09/2018, n.21965 che ha escluso, nella specie, la legittimità del licenziamento intimato ad un lavoratore che nella chat sindacale su Facebook aveva offeso l'amministratore delegato.

"la diffusione su Facebook di un commento offensivo nei confronti della società datrice di lavoro, integra gli estremi della diffamazione, per la attitudine del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del messaggio tra un gruppo indeterminato di persone.

In tema di licenziamento disciplinare, costituisce giusta causa di recesso, in quanto idonea a ledere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo".

Postare un commento su Facebook realizza la pubblicizzazione e la diffusione di esso, per la idoneità del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del commento tra un gruppo di persone, comunque, apprezzabile per composizione numerica, con la conseguenza che, se, come nella specie, lo stesso è offensivo nei riguardi di persone facilmente individuabili, la relativa condotta integra gli estremi della diffamazione e come tale correttamente il contegno è stato valutato in termini di giusta causa del recesso, in quanto idoneo a recidere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo.

In questi termini si è espressa la Cassazione civile sez. lav., 27/04/2018, n.10280.

In relazione alla rilevanza disciplinare dei commenti offensivi nei confronti di persone postati sui social, una importante distinzione è emersa nella giurisprudenza più recente (si veda la sentenza del Tribunale di Firenze nr. 764/2019 del 16 ottobre 2019). Essa riguarda la platea che riceve eventuali messaggi offensivi. Secondo questo orientamento, la rilevanza disciplinare dei messaggi cambia quando sono pubblicati su profili social aperti a tutti, o sono pubblicati su account o all'interno di chat telefoniche il cui accesso è filtrato e riservato.

Nel primo caso, l'eventuale contenuto offensivo del messaggio rileva sul piano disciplinare e, quindi, può essere contestato al lavoratore e utilizzato come motivo di licenziamento (qualora sussistano, ovviamente, gli elementi di gravità richiesti dalla legge). Nel secondo caso, la giurisprudenza equipara i messaggi inviati alla chat chiusa o pubblicati sul profilo ad accesso limitato alle forme di corrispondenza privata che, come tali, sono oggetto di tutela costituzionale e non possono essere usate per licenziare o sanzionare un dipendente.

Può ricorrere il caso in cui i messaggi pubblicati sui social media, pur essendo particolarmente sconvenienti (testi razzisti, incitamento alla violenza o alla droga, e così via), non c'entrano nulla con il lavoro. Il datore di lavoro potrà contestare sul piano disciplinare questi comportamenti, sulla base del principio già applicato alle condotte che non rilevano direttamente sul rapporto di lavoro ma che possono minare il rapporto fiduciario con il lavoratore. Usando questo metro, sarà possibile contestare e sanzionare la pubblicazione di un post "sconveniente" a patto che si dimostri che la condotta ha leso il rapporto fiduciario e ha provocato un disdoro all'Amministrazione.

E', invero, facile, allora, comprendere come con una frase razzista o sessista, un insulto pesante a un collega o ad altre persone, con la rivelazione di fatti che dovrebbero restare riservati un dipendente possa mettere a rischio il proprio posto di lavoro.

È pacificamente illegittimo il licenziamento irrogato al dipendente che critica l'azienda sulla propria pagina Facebook. La Cassazione civile, con la Sentenza sez. lav., 31/05/2017, n.13799 ha confermato l'orientamento giurisprudenziale sulle conseguenze sanzionatorie del licenziamento disciplinare illegittimo, nel regime disciplinato dall'articolo 18 St. lav., come modificato dalla legge Fornero.

È da considerarsi, altresì, illegittimo, in quanto ritorsivo, il licenziamento di un dipendente che pubblica su una chat privata di Facebook, nella quale i lavoratori si scambiavano informazioni sull'incontro sindacale per il rinnovo del contratto integrativo, una vignetta satirica raffigurante un coperchio di vasellina cui era sovrapposto un disegno e il marchio dell'azienda.

Ad affermarlo è la Cassazione civile sez. lav., con la Sentenza del 31/01/2017, n.2499 che conferma in pieno la decisione della corte di merito. Per i giudici, si tratta di libero esercizio del diritto di critica, a ogni modo non integrante una potenziale lesione dell'immagine aziendale per via della diffusione della vignetta limitata ai partecipanti alla chat.

Sul versante amministrativo, il Tar Milano, (Lombardia) sez. III, con la Sentenza del 03 marzo 2016, n.246, ha escluso la sussistenza del *fumus boni iuris* e confermata la sospensione dal servizio, della durata di un mese, irrogata al dipendente dell'amministrazione penitenziaria per aver aggiunto il commento "mi piace" ad una notizia pubblicata su un sito Facebook dalla quale potesse derivare un danno all'amministrazione, sebbene la notizia avesse un contenuto complesso.

Vi sono poi una serie di casi di cui è opportuna la menzione, per completare la nostra trattazione e aumentare, così, la consapevolezza dei comportamenti da tenere per evitare conseguenze sul piano disciplinare.

Emblematico è il caso affrontato dal Tribunale di Bergamo (Sez. lavoro Ordinanza, 24-12-2015) che ha ritenuto legittimo il licenziamento, per giusta causa, del dipendente che aveva "postato" una foto su Facebook, nella quale era ritratto, assieme ad un'altra persona, ed entrambi esibivano, con particolare evidenza, un'arma in pugno.

Il fatto aveva creato grave turbamento, anche perché, anni prima, si era verificato nell'azienda un terribile omicidio da parte di un dipendente.

Il concetto di giusta causa, secondo i giudici, non si limita all'inadempimento lavorativo, tanto grave da giustificare la risoluzione immediata del rapporto di lavoro, ma si estende anche a condotte extra lavorative che, seppur estranee alla prestazione che è oggetto del contratto, possono comunque essere tali da ledere il vincolo fiduciario.

In un altro caso, il Tribunale Brescia con la Sentenza del 16 giugno 2016 nr. 7820 ha ritenuto legittimo il licenziamento del dipendente che, essendo in malattia, ha postato su Facebook una foto in cui era ritratto in spiaggia, al mare.

Al riguardo del controllo sui comportamenti dei dipendenti, la Cassazione Sez. lav., con sentenza del 27 maggio 2015, n.10955 ha ritenuto legittima la condotta del datore di lavoro che crea un falso profilo Facebook femminile e chatta con un suo dipendente per dimostrare che costui perde tempo e si assenta durante l'orario di lavoro.

Nel caso di specie, per i giudici emerge un problema di bilanciamento tra diritti diversi e configgenti: il potere di controllo del datore di lavoro, la riservatezza del dipendente, l'esigenza del datore di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti e la dignità del lavoratore.

L'analisi della giurisprudenza esistente conduce la Corte a ritenere una tendenziale ammissibilità dei controlli difensivi occulti, ovvero diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, fattispecie che si pone al di fuori dell'ambito di applicazione dello Statuto dei lavoratori.

Diritto effettivo alla mensa



Riportiamo il testo della lettera, prot. 3.3/1022/VA/2019, inviata lo scorso 22 novembre al Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali.

Egregio Direttore,

il mese scorso abbiamo trasmesso una nota a sostegno delle rivendicazioni enucleate dalla segreteria provinciale del SIULP di Catania. Oltre a non aver avuto nessun riscontro riguardante la questione narrata, siamo costretti, nostro malgrado, a evidenziare che la problematica è ancora vigente e, soprattutto, non sono diminuiti i disagi.

Eppure, egregio Direttore, il caso si presta emblematicamente, qualora si realizzino le condizioni previste per orario e per tipologia del servizio, a essere inquadrato nelle fattispecie fissate dall'ultima circolare emanata sull'argomento a firma del Capo della Polizia – Direttore Generale della Pubblica Sicurezza-, laddove si prevede che l'Amministrazione debba prioritariamente creare le premesse organizzative per la consumazione del vitto da parte dei colleghi con le modalità ordinarie previste, al fine di garantire l'apporto calorico necessario per espletare il servizio nelle migliori condizioni.

A Catania la mensa di servizio dista alcuni km dagli uffici sia del Compartimento sia dalla Sezione Polizia Stradale e quindi, sarebbe necessario, proprio per rispondere agli obblighi organizzativi, di prevedere meccanismi che garantiscano il diritto alla mensa secondo la normativa vigente. Anche l'eventuale "navetta" non risolverebbe la questione. Perché siamo contrari a qualsiasi situazione che restringa il tempo destinato al pasto. Considerato il traffico che grava sull'itinerario di collegamento, che nelle ore di punta richiede tempi di percorrenza prossimi alla mezzora a tratta se effettuati con i mezzi propri, mentre con i mezzi pubblici i tempi si dilaterrebbero ulteriormente, anche con la navetta avremmo le stesse problematiche perché il traffico non sarebbe "scavalcabile". Ne si potrebbe certamente superare la normativa vigente in tema di segnalazioni acustiche e visibili in uso alla Polizia. La questione non è risolvibile se non con l'attribuzione del ticket. Partire tutte insieme non significa che poi tutti devono mangiare alla stessa velocità. Per descrivere lo stato dell'arte sul riconoscimento del diritto alla mensa di servizio ed ai servizi sostitutivi di esso (ticket restaurant su tutti) possiamo sicuramente utilizzare il celeberrimo aforisma "Sul banco di lavoro c'è sempre più casino dell'ultima volta". Quando un dirigente parla di criteri di economicità non possiamo fare altro che ricordare le disarmoniche applicazioni della disciplina che presidia subiecta materia da parte di Dirigenti territoriali, la cui prospettiva gestionale ricorda quella della rana che, dal fondo del pozzo, pensa che il cielo sia grande quanto il cerchio di luce delimitato dalla circonferenza del pozzo medesimo.

Non si può ritenere sufficiente la predisposizione di una mensa di servizio, egregio Direttore, prescindendo dall'effettiva possibilità per il personale di poterne in concreto usufruire. Si sono al riguardo prospettati casi emblematici, di innumerevoli realtà, in cui la sede di servizio è a una distanza tale dalla mensa che la consumazione del pasto risulta, di fatto, impossibile. Sia perché per raggiungere la mensa, in orari di punta del traffico urbano, richiede tempi eccessivi sia perché la mensa è dimensionata, tale da non consentire l'allestimento di più linee di distribuzione. Perciò è sufficiente la semplice concomitante presenza di più persone per dilatare i tempi del servizio oltre termini compatibili con il rispetto degli orari di lavoro.

Le chiediamo di intervenire attraverso il Suo Ufficio in modo da evitare, tra l'altro, la pleora di risposte scoordinate, e pure contraddittorie, date dalle più svariate articolazioni amministrative del Dipartimento. Un caos ordinamentale che soffoca le legittime rivendicazioni dei colleghi. Orbene, di fronte alla desolante prospettiva di trascinarsi sine die di queste incresciose vicende, non ci resta altra soluzione che chiedere l'immediata convocazione di un incontro nel quale definire tempi e modi di istituzione di un tavolo paritetico permanente per intervenire con la massima tempestività, e soprattutto con pareri vincolanti, nei casi di controversa applicazione di questo fondamentale istituto. Certi che alla presente verrà dedicata la massima premura, restiamo in attesa di un quanto più solerte riscontro, nelle more del quale auspichiamo un intervento che possa ripristinare la corretta applicazione di quanto previsto.

Numero Verde **800 754445** www.eurocqs.it

FINANZIAMENTI FLASH

CONTATTACI PER UN PREVENTIVO GRATUITO

| RATA | NETTO RICAVO | TAEG |
|---------------|------------------|-------------|
| 314,00 | 30.085,28 | 4,75 |
| 210,00 | 20.035,15 | 4,85 |
| 127,00 | 12.062,07 | 4,95 |

Gli importi indicati negli esempi si riferiscono al prodotto concesso dal quinto per un dipendente del Ministero dell'Interno (offerta valida fino al 30/06/2018).
 B01: Rata mensile 314,00 € - numero rate 120 - TAN fissa 3,70% - importo totale interessi € 225,11 € - Oneri di distribuzione 753,00 € - Spese istruttoria 600,00 € - Imposta di bollo 10,00 € - 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 €.
 B02: Rata mensile 210,00 € - numero rate 120 - TAN fissa 3,70% - Importo totale interessi € 162,29 € - Oneri di distribuzione 365,00 € - Spese istruttoria 600,00 € - Imposta di bollo 10,00 € - TAEG 4,85% - Importo messo a disposizione del consumatore 20.035,15 - Importo complessivo restituito dal cliente allo scadere dell'ultima rata 25.298,00 €.
 B03: Rata mensile 127,00 € - numero rate 120 - TAN fissa 3,70% - Importo totale interessi € 257,86 € - Oneri di distribuzione 294,13 € - Spese istruttoria 600,00 € - Imposta di bollo 10,00 € - 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 59290637 • 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. 07837910002 iscritta al n. 117 dell'Albo Intermediari del Gruppo Bancario Mediobanca - iscritta al ruolo unico di registro e di bilancio e coordinamento di Gruppo Mediobanca S.p.A. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali e per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo descrittivo "Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori". Al cliente verrà consegnato gratuitamente una "copia stessa per la stampa" del contratto per la sottoscrizione del contratto. Eurocqs S.p.A. eroga finanziamenti e, nel rafforzamento di alcuni prestiti presso la clientela apre anche in qualità di distributore di altre banche sia intermediari finanziari i quali, in tale ultima caso, sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e riservano la risoluzione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.

