



del 24 giugno 2023



Illegittimo il differimento della corresponsione del trattamento di fine servizio

La Corte Costituzionale ha ritenuto la illegittimità Costituzionale del differimento del TFS ai dipendenti pubblici cessati dall'impiego per raggiunti limiti di età o di servizio per contrasto con il principio della giusta retribuzione, inteso sia come congruità della misura corrisposta che come tempestività dell'erogazione, invitando il

Parlamento a rimuoverlo anche con gradualità.

E', dunque, il legislatore a dover provvedere, con le modalità che riterrà opportune in relazione agli impegni assunti dal punto di vista della programmazione economico-finanziaria, senza tuttavia protrarre illimitatamente i tempi di tale iniziativa legislativa.

Il principio è affermato nella sentenza n.130/2023 in via di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Ricordiamo che le questioni erano state sollevate dal Tribunale amministrativo per il Lazio, sezione terza quater, in riferimento all'articolo 36 della Costituzione.

La Corte ha poi rilevato che la disciplina del pagamento rateale delle indennità di fine servizio che prevede temperamenti a favore dei beneficiari dei trattamenti meno elevati, essendo "connessa a esigenze contingenti di consolidamento dei conti pubblici – in quanto combinata con il differimento della prestazione, finisce per aggravare il rilevato vulnus".

Restiamo in attesa di conoscere gli effetti e le conseguenze della decisione della Corte Costituzionale, che saranno più chiari allorché la sentenza sarà pubblicata e verranno rese note le motivazioni.

Legittimo il limite di età fissato a 30 anni per la partecipazione al concorso per Commissario della Polizia di Stato

Il principio è stato enunciato dal Consiglio di Stato con Sentenza n. 05654/2023 (Sezione Seconda) dell'8 giugno 2023.

La questione ruotava attorno alla contestazione dell'abbassamento da 32 a 30 anni del limite di età per l'accesso alla carriera di Commissario di polizia assunto dal ricorrente come irragionevole e privo di una comprensibile giustificazione nonché in contrasto con la direttiva 2000/78/CE, recepita nel nostro ordinamento dal d.lgs. n. 216 del 2003, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

Secondo il ragionamento del ricorrente, l'età anagrafica non rappresenta di per sé un indice attendibile della preparazione del candidato proprio in quanto dipendente da un rilevante numero di variabili anche perché, nella selezione per cui è causa, sono previste prove specificamente finalizzate all'accertamento della capacità fisica.

Inoltre, sarebbe irragionevole anche il fatto che per i dipendenti civili del Ministero il limite sia elevato a 35 anni e per gli appartenenti ad altri ruoli della Polizia di Stato non vi sia alcun limite d'età.

Il Consiglio di Stato ha respinto la pretesa ricorrente con le seguenti motivazioni:

L'attuale quadro ordinamentale consegue all'attuazione dell'art. 8, comma 1, della l. n. 124/2015 (c.d. "delega Madia"), che ha delegato il Governo ad adottare, uno o più decreti legislativi per modificare, tra l'altro, il sistema delle forze di polizia, in chiave di razionalizzazione e risparmio, sulla base dei principi e criteri direttivi ivi indicati.

Tra dette principi si rinviene la «razionalizzazione e potenziamento dell'efficacia delle funzioni di polizia attraverso modificazioni agli ordinamenti del personale delle Forze di polizia di cui all'articolo 16 della legge 1° aprile 1981, n. 121, in aderenza al nuovo assetto funzionale e organizzativo, anche con la revisione della disciplina in materia di reclutamento, di stato giuridico e di progressione in carriera.

Il d.lgs. n. 95/2017, all'art. 1, comma 1, lett. q), ha dato attuazione a tali modifiche, disponendo che il regolamento adottato ai sensi dell'art. 3, comma 6, della l. 15 maggio 1997, n. 127, (d.m. 13 luglio 2018, n. 103), possa derogare al limite massimo di età di ventotto anni.

Occorre ricordare, infatti, che il citato art. 3, comma 6, l. 15 maggio 1997, n. 127, nell'eliminare il limite di età in generale quale requisito di accesso ai concorsi indetti da pubbliche amministrazioni, ha fatto salve le «deroghe dettate da regolamenti delle singole amministrazioni connesse alla natura del servizio o ad oggettive necessità dell'amministrazione».

Il Consiglio, nel richiamare la propria precedente giurisprudenza, ha rammentato come la eliminazione dei limiti di età per i concorsi pubblici, nel salvaguardare le relative deroghe, abbia «operato un bilanciamento tra opposti valori e cioè tra il principio di pubblicità e di massima partecipazione ai concorsi nella pubblica amministrazione - incompatibile con la previsione di limiti di età - e le esigenze organizzative di efficacia e di buon andamento dell'amministrazione, connesse in particolare alla natura del servizio o ad altre oggettive necessità che possono richiedere particolari requisiti di idoneità fisica legati anche all'età dei candidati» (Cons. Stato, sez. IV, 16 maggio 2019, n. 3157).

L'avvenuta emanazione del regolamento che ha fissato il limite di età inderogabile risponde ad una precisa scelta del legislatore delegante, come affermato dallo stesso Consiglio di Stato avuto riguardo ad analoga fattispecie in relazione alla ritenuta coerenza del sistema ai principi di cui all'art. 76 della Costituzione (Cons. Stato, sez. II, 24 ottobre 2022, n. 9058).

Tale conclusione, secondo il Collegio, è stata raggiunta anche sulla scorta del parere n. 915 della Commissione Speciale di questo Consiglio sullo schema del decreto legislativo, reso nell'adunanza del 12 aprile 2017. Al § 2.2 dello stesso, infatti, concernente «L'abbassamento dei limiti di età per l'accesso ai ruoli e la diminuzione del periodo di permanenza nel grado ai fini dell'avanzamento in carriera», si rileva che «[...] il generale abbassamento dei limiti d'età per l'accesso ai ruoli risponde ad una precisa esigenza evidenziata dall'Amministrazione di disporre di personale più giovane per raggiungere alcuni degli obiettivi previsti dalla riforma.

Sotto questo profilo, argomentano i giudici di palazzo Spada, le disposizioni in esame risultano coerenti con la sudditata esigenza e, pertanto, pur in assenza di uno specifico criterio direttivo di delega, non possono ritenersi in contrasto con quest'ultima, essendo rivolti in maniera non illogica e irrazionale a raggiungere alcuni obiettivi previsti dalla riforma stessa».

Per quel che riguarda il rapporto con la disciplina europea, Il Collegio richiama sinteticamente i punti cardine della disciplina europea contenuti nella direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, cui è stata data attuazione con il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 per affermare che:

“Ai sensi dell'art. 2, paragrafo 1, della richiamata direttiva 2000/78, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva, tra i quali è espressamente ricompresa anche l'età. Il successivo paragrafo 2, alla lettera a), identifica una situazione di «discriminazione diretta» (diversa da quella «indiretta» di cui alla lettera b) allorché «una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga» per uno dei motivi di cui al medesimo art. 1, e dunque anche per ragioni di età. L'art. 4, paragrafo 1, tuttavia, consente agli Stati membri di diversificare per i motivi di cui all'art. 1 la posizione dei lavoratori, escludendo che ciò integri una discriminazione laddove «per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato».

L'art. 6, paragrafo 1, infine, consente scelte astrattamente discriminatorie effettuate proprio «in ragione dell'età» laddove esse siano «oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari». Nell'esemplificare le misure ammissibili, la norma individua proprio «la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento» (lettera c) del lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento» (lettera c) del lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento» (lettera c) del lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento».

Dal combinato disposto di tali disposizioni, emerge che ciò che rileva non è il motivo su cui è basata la disparità di trattamento, ma la non necessità della diversificazione, ovvero la sua irragionevolezza, che implicano o rendono ingiustificabile la differenziazione attuata (sul primo punto, v. C.G.U.E., sentenza del 15 novembre 2016, Gorka Salaberria Sorondo contro Academia Vasca de Policía y Emergencias, C-258/15, in particolare punto 33 e giurisprudenza ivi citata, richiamata anche in Cons. Stato, sez. I, 21 dicembre 2022, n. 2057).

Il Collegio ritiene opportuno richiamare anche il punto 18 della premessa della direttiva, laddove si prevede che la stessa « non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedano i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi».

In ultima analisi, secondo i Giudici di Palazzo Spada, occorre, tuttavia, verificare, secondo il paradigma sopra ricostruito e ribadito dalla giurisprudenza della Corte lussemburghese, se siffatta (apparente) disparità di trattamento possa essere esclusa alla luce dell'articolo 4, paragrafo 1, o giustificata, in base all'articolo 6, paragrafo 1, della medesima direttiva 2000/78.

Al riguardo, il Collegio ritiene che l'età massima di trenta anni sia giustificata, nei limiti della discrezionalità del legislatore, dalle caratteristiche delle funzioni di polizia da svolgere, connotate da «compiti di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica» nonché «di polizia giudiziaria, con particolare riguardo all'attività investigativa» che sono proprie

anche dei commissari e non solo degli ispettori poiché nei primi livelli della carriera dei funzionari di polizia sono previsti anche compiti strettamente operativi, specie in tema di ordine pubblico e solamente con il conseguimento di più elevati livelli i compiti saranno quasi esclusivamente di direzione e controllo.

Il corretto esercizio della discrezionalità legislativa in relazione alle caratteristiche del servizio, dunque, si ricava anche dal fatto che per gli ispettori e per gli agenti sono stati previsti limiti di età ancora più stringenti (28 per gli ispettori e 26 per gli agenti), in considerazione del fatto che per loro gli impegni operativi caratterizzano ancor di più le funzioni da svolgere.

Infine, è da escludere un profilo di irragionevolezza e di disparità di trattamento, che ecceda i limiti della legittima discrezionalità, rispetto alla elevazione del limite di età prevista dal d.m. n. 103 del 2018 per gli appartenenti all'Amministrazione civile dell'Interno, essendo tale elevazione contenuta (35 anni anziché 30) e comunque riferita alla diversa situazione di chi avendo già prestato servizio, appunto, nella medesima Amministrazione, ha una posizione previdenziale aperta e ha comunque maturato un'esperienza settoriale, seppure non operativa, di potenziale utilità, che evidentemente si è inteso in qualche modo valorizzare.

La scelta del legislatore di un determinato limite di età, infatti, oscillante peraltro in un arco piuttosto ristretto, consegue, come detto, a valutazioni plurime, effettuate avuto riguardo ai diversi livelli di carriera, allo sviluppo della stessa all'interno di ciascuno, alle scelte di formazione obbligatoria, ecc. Pretendere di sovrapporre, in termini meccanicistici, le distinte figure che ciascun ordinamento ha autonomamente valutato in relazione alla sua specificità, individuando un preciso e distinto discrimen, non solo impinge indebitamente nella discrezionalità delle scelte del legislatore, ma si esaurisce in una lettura delle stesse non sorretta da adeguata analisi.

In sintesi, non essendo affatto provata l'identità della situazione, in assoluto, con riferimento alle attività richieste (ad esempio, rispetto alla polizia penitenziaria o ai vigili del fuoco), la diversa opzione effettuata dalle norme di settore non può essere ritenuta irragionevole, né, men che meno, discriminatoria.

Soccorso e Sicurezza in montagna - esito riunione sulla nuova bozza di Regolamento

Il giorno 19 giugno 2023, presso gli Uffici del Dipartimento della PS si è tenuto l'esame richiesto dal SIULP relativo alla preventiva condivisione della bozza di decreto del Regolamento per i servizi in montagna.

Al tavolo, oltre alle Organizzazioni Sindacali rappresentative, erano presenti per l'Amministrazione la Dottoressa Maria De Bartolomeis - Direttore dell'Ufficio Relazioni Sindacali del Dipartimento della PS – la Dottoressa Rosanna Colonna - Direzione Centrale per gli Affari Generali e per le Politiche del personale della Polizia di Stato – la Dottoressa Francesca Mucci – Direttore del Servizio Affari Generali – il Dottor Massimo Ucci – Direttore del Servizio Sovrintendenti, Assistenti ed Agenti – il Dottor Gaspare Caliendo – Direttore del Servizio Ordinamento – e il Dottor Giuseppe Volpe – Direttore del Servizio Scuole e Corsi dell'Ispettorato Scuole della Polizia di Stato.

Il SIULP, preliminarmente all'oggetto della discussione, ha sottolineato come la questione della Sicurezza e del Soccorso sulle piste deve essere incardinata non solo sotto l'aspetto organizzativo dei team che andranno ad operare nelle prossime stagioni invernali sui comprensori sciistici, ma anche in prospettiva delle vicine olimpiadi invernali che si terranno sulle nevi italiane Milano-Cortina 2026 e, prima ancora, alle imminenti Universiadi invernali di Torino 2025. È stato ribadito, ancora una volta, che l'argomento necessita di essere approfondito con straordinaria speditezza, atteso che l'equipaggiamento e i Dispositivi di Protezione Individuali attualmente in uso alla Polizia di Stato non restituiscono il meritato lustro all'Istituzione, non offrono confort e funzionalità al variare delle temperature e non permettono di operare in sicurezza nei luoghi più impervi. Sembra oramai opinione comune che la Polizia di Stato, durante le più recenti kermesse sul palcoscenico mondiale, nonostante la riconosciuta professionalità e la preparazione dei nostri colleghi, sia persa un passo indietro alle altre Forze di polizia e alle Forze armate, pagando gli effetti, non solo estetici, di un equipaggiamento obiettivamente non più al passo con i tempi.

Entrando dunque nel merito della nuova bozza del Decreto di Regolamento per i servizi in montagna, il SIULP, pur valutandola nel complesso aderente alle esigenze del servizio, ha comunque espresso la necessità di ritoccare alcuni punti, sulla scorta delle esperienze e dei suggerimenti raccolti da colleghi con lunga esperienza nel settore. È stato quindi osservato che per quanto riguarda l'argomento "DIPENDENZA OPERATIVA" è necessario che la stessa sia individuata negli Uffici Prevenzione Generale e Soccorso Pubblico delle questure, come previsto, ma anche negli Uffici Controllo del Territorio dei Commissariati di PS, qualora presenti e competenti per territorio.

Si è evidenziata, in questo contesto, anche la necessità di specificare gli Uffici preposti alla trattazione degli atti connessi al servizio in questione, dato che oggi, stando ad alcune segnalazioni, l'attività burocratica derivante da questa forma specializzata di controllo del territorio risulta affidata ai più disparati settori delle questure, come ad esempio le Divisioni Anticrimine o le Divisioni PAS.

Riguardo la voce "PIANIFICAZIONE DELL'IMPIEGO", il SIULP ha segnalato che i tempi previsti dal Decreto sinora non sono stati rispettati. L'indicazione delle località montane interessate e il numero di operatori ad esse preposti non sono mai state diramate entro il 10 settembre di ogni anno, come sarebbe previsto; così come non sono mai state pubblicate entro il 30 ottobre le graduatorie dei colleghi.

Proprio a proposito delle graduatorie, attese le difficoltà di selezione del personale evidenziatesi nelle scorse stagioni, il SIULP ha chiesto di semplificare le operazioni e abbandonare definitivamente la previsione, non più attuale, dei limiti connessi alla forza effettiva degli uffici di provenienza (1 operatore dagli uffici fino a 20 unità, 2 operatori dagli uffici la cui forza effettiva si attesti da 21 a 30 unità, 3 operatori dagli uffici con una forza ricompresa tra 30 e 100 unità, 4 operatori dagli uffici con una consistenza organica superiore a 100 unità).

A proposito dell'ISTRUTTORIA DELLE ISTANZA e alla connessa attribuzione dei punteggi utili alla composizione delle graduatorie, il SIULP ha voluto aprire un confronto sull'opportunità o meno di mantenere ancora la valutazione

dei titoli non soggetti a trascrizione matricolare rilasciati da enti esterni. Ciò in una rinnovata ottica di semplificazione e per il rispetto e l'omogeneità di valutazione che solo il Centro Addestramento di Moena può garantire in maniera incondizionata da talune sensibilità che potrebbero risultare localmente diversificate tra i vari colleghi professionali.

Ecco perché riteniamo che per procedere ad una attribuzione oggettiva e uniforme, sia il caso di affidarsi alla valutazione dei soli titoli rilasciati dal Centro Addestramento Alpino di Moena, poiché solamente i suoi istruttori sono nelle condizioni di valutare, selezionare e formare adeguatamente, in egual maniera, tutti i poliziotti che operano sulle piste da sci. Sotto l'aspetto della valutazione dei punteggi, è stato anche sottolineato come l'attribuzione di 2 punti alla voce: "per ogni stagione in cui è stato prestato servizio senza di merito come responsabile o di operatore del team presso sedi diverse da quella di preferenza", sono risultati eccessivi e sbilanciati rispetto a cambiamenti e combinazioni non sempre comprensibili.

Nel valutare le attribuzioni dedicate nella bozza alla voce "COMMISSIONE GIUDICATRICE", il SIULP ha ribadito ancora, all'Amministrazione, la necessità di motivare e circostanziare eventuali pareri negativi, evitando generici riferimenti all'insufficienza delle risorse disponibili negli uffici. E che, prima dell'adozione di un provvedimento negativo conseguente ad un'istanza di parte, l'Amministrazione si premuri di comunicare preventivamente all'interessato le ragioni ostative all'accoglimento della sua istanza, cosicché il collega possa presentare eventuali osservazioni al riguardo, prima dell'adozione del parere definitivo.

È stato rilevato, ancora, che la "PUBBLICAZIONE DELLA GRADUATORIA" e la composizione dei team con un anticipo di soli 15 giorni dall'inizio del servizio, non consente ai colleghi di organizzare per tempo la propria vita familiare e contemperare l'esigenza di programmare i cinque mesi di lontananza da casa. Per questo è stato chiesto di elevare tale termine ad almeno 30 giorni prima dell'inizio del servizio.

Il SIULP, a margine delle proposte di modifica della bozza di Regolamento ha riproposto sul tavolo di confronto la questione relativa alla necessità di predisporre un capitolo di spesa dedicato al riconoscimento dello straordinario emergente che inevitabilmente viene effettuato in ambito montano per assicurare l'intero esercizio giornaliero degli impianti di risalita, e che oggi ricade sugli uffici di provenienza dei colleghi.

Il SIULP, in conclusione, al fine di incentivare i colleghi più giovani, che tanto stentano a garantire il ricambio generazionale e rendere maggiormente attrattivo il Servizio di Sicurezza e Soccorso sulle piste, ha proposto all'Amministrazione di prevedere un riconoscimento a step - tipo nastrino di lungo impiego - con l'attribuzione di un punteggio, seppur minimo, ma comunque utile per le valutazioni concorsuali. L'Amministrazione ha manifestato ampia disponibilità ad affrontare la questione del monte ore dello straordinario per evitare di gravare sui singoli uffici di provenienza dei colleghi e ha assicurato ogni sforzo possibile per risolvere l'annosa questione dell'equipaggiamento e dei Dispositivi di Protezione Individuali.

Rispetto le modifiche alla bozza di Decreto del Regolamento per i Servizi in montagna, la stessa Amministrazione ha mostrato apprezzamento per il contributo apportato dal SIULP e si è riservata la valutazione di ogni singola proposta, il cui esito sarà prospettato prima della stesura e la successiva emanazione del Decreto di Regolamento.

Arretrati per conguaglio tariffe lavoro straordinario a seguito di variazioni di inquadramento fino al 2020

La Direzione Centrale per i Servizi di Ragioneria ha comunicato che con il cedolino di luglio 2023, in aggiunta alle ordinarie indennità mensili, saranno erogati, al personale della Polizia di Stato, gli arretrati per conguaglio di tariffe di lavoro straordinario a seguito di variazioni di inquadramento avvenute fino al 31/12/2020.

Modifiche al Regolamento di servizio

Nella G.U. n. 13 del 9 giugno 2023 è stato pubblicato il dPR 21 aprile 2023, n. 66, avente ad oggetto "modificazioni al regolamento di servizio dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 ottobre 1985, n. 782".

Tali modifiche consistono da un lato, nell'introduzione di una disciplina organica delle procedure da adottare nei confronti del personale della Polizia di Stato che si trovi ad affrontare temporanee situazioni di "disagio "psico-sociale" e, dall'altro, in una novazione della disciplina dei procedimenti per il riconoscimento delle ricompense per meriti straordinari e speciali e delle ricompense per lodevole comportamento.

Per quanto concerne il primo aspetto è stata prevista una regolamentazione (articolo 48 bis) in relazione a quelle situazioni "nelle quali il personale si trova ad affrontare situazioni di disagio che, pur non presentando caratteristiche tali da essere ricondotte a un'infermità neuro-psichica, non consentono lo svolgimento di compiti implicanti il porto dell'armamento individuale".

Sul secondo versante, ossia quello dedicato alle modifiche della disciplina dei Consigli per le ricompense, il provvedimento interviene sostituendo gli articoli 74 e 75 del Regolamento di servizio.

In merito all'articolo 74, concernente il Consiglio per le ricompense per meriti straordinari e speciali, resta invariato il contenuto del comma 1, che disciplina l'istituzione del Consiglio, precisando che esso esprime un parere obbligatorio sulle proposte di promozione per merito straordinario e delibera sul conferimento dell'encomio solenne.

Viene riconfigurata la composizione del Consiglio, al fine di consentire la partecipazione di tutte le organizzazioni sindacali la cui rappresentatività sia stata accertata sulla base della rilevazione nazionale annuale.

Sono introdotte nuove regole per il funzionamento del Consiglio e si prevede che lo stesso deliberi a maggioranza dei voti espressi dalla parte sindacale e dalla parte pubblica, secondo modalità che assegnano alla parte pubblica e alla parte sindacale spetta, rispettivamente, il cinquanta per cento dei voti.

Nell'ambito della parte sindacale, ciascun componente esprime un voto calcolato proporzionalmente in ragione del grado di rappresentatività dell'associazione sindacale di appartenenza, rilevato annualmente su scala nazionale.

Nell'ambito della parte pubblica, il cinquanta per cento è ripartito equamente tra i relativi rappresentanti. Al fine di assicurare che il procedimento si concluda con una deliberazione è previsto che, in caso di parità, prevale il voto del presidente.

Prevista una speciale disciplina per i soli procedimenti per il conferimento della promozione per merito straordinario nei quali il parere del Consiglio si considera negativo nel caso in cui gli aventi diritto al voto, che rappresentino l'unanimità della parte sindacale convocata, oppure della parte pubblica convocata, abbiano espresso voto contrario. Viene rivisitata altresì la disciplina concernente il Consiglio per le ricompense per lodevole comportamento, che delibera sulla concessione dell'encomio e della lode.

Detto Consiglio si compone, per la parte pubblica, da rappresentanti dell'Amministrazione della pubblica sicurezza in numero non inferiore a tre, compreso il presidente, di cui uno scelto tra i dirigenti generali di pubblica sicurezza o tra i dirigenti superiori della Polizia di Stato in servizio presso il Dipartimento della pubblica sicurezza, mentre i restanti tra i dirigenti di uffici con funzioni finali, con qualifica non inferiore a primo dirigente della Polizia di Stato, nonché, per la parte sindacale, dai rappresentanti di tutte le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sulla base della rilevazione nazionale annuale, designati di volta in volta dalle medesime. Il quorum necessario per la regolare costituzione del Consiglio richiede la presenza, per ciascuna delle due rappresentanze, di un numero di componenti superiore alla metà dei membri espressi da ciascuna delle predette rappresentanze. Il Consiglio delibera a maggioranza dei voti espressi dalla parte sindacale e dalla parte pubblica.

Alla parte pubblica e alla parte sindacale spetta, rispettivamente, il cinquanta per cento dei voti. Nell'ambito della parte sindacale, ciascun componente esprime un voto calcolato proporzionalmente, in ragione del grado di rappresentatività dell'associazione sindacale di appartenenza, rilevato annualmente su scala nazionale. Nell'ambito della parte pubblica, il cinquanta per cento è ripartito equamente tra i relativi rappresentanti. In caso di parità prevale il voto del presidente.

La nuova disciplina si applica ai procedimenti relativi al conferimento di ricompense avviati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto.

Al riguardo risultano essere stati diramati chiarimenti applicativi con la [circolare n. 850/A prot. 0011347 del 19 giugno 2023](#) e la [circolare n. 557/LEG/208.018.1/S.84 prot 0006902 del 21 giugno 2023](#).

Adempimenti agevolazioni prima casa semplificati fino al prossimo ottobre

Le agevolazioni prima casa restano semplificate fino al 30 ottobre, in base alle disposizioni originariamente pensate per il Covid.

Lo slittamento è contenuto nella legge di conversione del Decreto Milleproroghe (convertito nella Legge 14/2023), ed è l'ennesimo dopo quelli che erano già stati previsti da precedenti leggi, per cui sostanzialmente questi termini sono sospesi dal 23 febbraio 2020 (con valore retroattivo dopo la ripresa dei termini ripresi dal 1° aprile 2022, ora nuovamente sospesi).

Tecnicamente, sono stati sospesi i termini previsti dalla nota II-bis all'Articolo 1 della Tariffa, Parte prima, allegata al Dpr n. 131/1986 (Testo unico delle disposizioni concernenti l'imposta di registro) e quello previsto dall'articolo 7 della legge n.448/1998, per il riconoscimento del credito d'imposta per il riacquisto della prima casa.

Significa che restano sospesi fino al 30 ottobre i seguenti adempimenti:

- i 18 mesi dall'acquisto della casa entro i quali bisogna trasferire la residenza (in caso contrario si deve restituire il beneficio fiscale e pagare una sanzione);
- i 12 mesi entro cui ricomprare una prima casa dopo avere venduto un'altra abitazione acquistata con benefici prima casa;
- i 12 mesi dalla vendita dell'immobile per riacquistare una prima casa con il credito d'imposta, fino a concorrenza dell'imposta di registro o dell'imposta sul valore aggiunto corrisposta in relazione al precedente acquisto agevolato.

Restano però validi gli atti di revoca delle agevolazioni eventualmente notificati dall'Agenzia delle Entrate entro il 28 febbraio 2022: il punto è che la precedente proroga era scaduta il 31 marzo 2022, data a partire dalla quale i termini avevano ripreso a decorrere.

Ora che il Milleproroghe li ha nuovamente fermati, con valore retroattivo dal 1° aprile 2022 e fino al 30 ottobre 2023, chi non ha ricevuto notifiche rientra nella proroga (e quindi ha tempo fino al 30 ottobre), mentre i provvedimenti di revoca delle agevolazioni già emessi dal 1° aprile 2022 al 28 febbraio 2023 restano validi e non si farà luogo al rimborso di quanto eventualmente già versato.

Errata rivalutazione della pensione e rimedi

Un nostro collega pensionato, nel ritenere errata l'operazione perequativa effettuata dall'INPS sulla propria pensione, ci chiede quali siano gli strumenti per ottenere una correzione del calcolo del proprio assegno pensionistico.

La Legge di Bilancio per l'anno 2023 ha previsto interventi di rimodulazione delle modalità di attribuzione della rivalutazione per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici superiori a quattro volte il trattamento minimo. Pertanto, l'INPS al fine di evitare la corresponsione di somme potenzialmente indebite, ha attribuito la rivalutazione

ai soli beneficiari il cui importo cumulato di pensione non risulta superiore al limite di quattro volte il trattamento minimo, in pagamento nell'anno 2022 (pari a € 2.101,52).

A seguito dell'approvazione della legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", è stata prevista la rivalutazione anche dei trattamenti pensionistici cumulati superiori al predetto limite sulla base dell'articolo 1, comma 309, della menzionata legge, che riconosce percentuali di rivalutazioni diverse a seconda dell'entità del trattamento in godimento, secondo la tabella di seguito riportata.

Ciò premesso, l'INPS, con la circolare n. 20 del 10 febbraio 2023, a integrazione delle informazioni fornite con la precedente circolare n. 135 del 22 dicembre 2022, ha illustrato le modalità relative alla rivalutazione delle pensioni di importo superiore a quattro volte il trattamento minimo per l'anno 2023, ai sensi dell'articolo 1, comma 309, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Nel rimandare alle precedenti trattazioni dell'argomento, su queste pagine (n. 50/2021 del 17 dicembre 2021; n. 39/2022 del 23 settembre 2022; n. 50/2022 del 2 dicembre 2022; nr.54/2022 del 30 dicembre 2022; n. 2/2023 del 13 gennaio 2023), se la rivalutazione del trattamento non corrisponde a quanto dovuto, occorrerà verificare, prima di tutto, se la mancata corrispondenza non sia effetto di un passaggio allo scaglione di reddito superiore dovuto a maggiori detrazioni IRPEF. Diversamente, in tutti i casi di errore di calcolo, si può utilizzare la specifica procedura INPS per i reclami utilizzando il modulo MV01.

L'Istituto di Previdenza garantisce una risposta entro 20 giorni lavorativi e l'attivazione di tutte le iniziative possibili per rimuovere le cause dei disservizi segnalati.

Ci si possono anche utilizzare altri canali non digitali e segnatamente:

- inviare il reclamo alla struttura INPS interessata per posta tradizionale, elettronica
- segnalare il reclamo al Contact Center chiamando il numero gratuito da rete fissa 803 164, o quello a pagamento 06 164 164 da rete mobile.

Per identificare la struttura competente a cui inviare il reclamo, può utilizzare il servizio online di "ricerca sede", inserendo il Comune di residenza o il capo o il nome dell'ufficio troverà tutte le indicazioni.

FESI 2022 - Pagamento con cedolino di luglio

Come preannunciato al termine dell'incontro con il Ministro dell'Interno, il 22 giugno il Dipartimento della P.S. - Ufficio Relazioni Sindacali ha comunicato che il pagamento dei compensi relativi al FESI 2022 avverrà con l'emissione ordinaria del prossimo mese di luglio e non con l'emissione straordinaria di un cedolino ad hoc attese difficoltà di natura tecnicooperativa che non hanno reso possibile l'emissione speciale entro la fine di giugno.

Concorso per vice ispettore riservato agli interni per le vacanze relative alle annualità 2020/2022

In relazione alle numerose richieste pervenute in merito, si comunica che i posti che verranno messi a disposizione del concorso interno per l'accesso alla qualifica di V. Ispettore, in relazione alle vacanze relative al triennio 2020-2022, dovrebbero essere, complessivamente circa 1360. Di questi circa 960 saranno riservati ai Sov.ti.

È bene ricordare che il Siulp sta spingendo per far emettere il prima possibile un unico bando di concorso, con decorrenze differenziate in base alle annualità delle vacanze, al fine di consentire ai colleghi interessati di poter concorrere per il raggiungimento della nuova qualifica.

È ORA DI ANDARE CONTROCORRENTE
Per avere un conto con interessi garantiti, canone scontabile fino a zero e zero costi nascosti. Un conto che fa risparmiare, anche la plastica ai mari.

CONTRACORRENTE
Il Conto davvero Controcorrente

- Trasferimento conto facile!
- Tutti i servizi digitali.
- Condizioni esclusive per SIULP.

In convenzione con il sindacato SIULP

SCOPRI DI PIÙ

IBL Banca
GRUPPO BANCARIO

Messaggio pubblicitario

tratto da: *Siulp Collegamento Flash numero 25/2023 del 24 Giugno 2023

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