



MAGAZINE

Anno 3 numero 11 - Giugno/Luglio/Agosto 2018



ORGGO

GLIOSA

MENTE

FIAMME

ORO

**INTERVISTA
ALLA CAMPIONESSA
BEBE VIO**

**SALVINI MINISTRO
DELL'INTERNO**
Le nostre
richieste al nuovo
Governo

**TUTELA LEGALE
E NON SOLO**
I confini della
copertura
assicurativa

**CORTE
COSTITUZIONALE**
Spese di
soccumbenza,
cosa cambia

**POLIZIOTTI
IN PRIMA LINEA**
Quando la divisa
operativa
è una chimera



**Il nuovo periodico di notizie
e approfondimenti dei poliziotti Cgil**

**Disponibile GRATUITAMENTE on line
e in versione cartacea
per gli iscritti Silp**

**Contatta la tua Segreteria Provinciale
e Regionale Silp Cgil**

**DIRETTORE POLITICO
DANIELE TISSONE**

**DIRETTORE RESPONSABILE
MASSIMO MONTEBOVE**

*Autorizzazione del Tribunale di Roma
n.165 del 4 agosto 2016*

REDAZIONE
Silp Cgil Nazionale
Via Palestro 78
00184 Roma
redazione.silpmagazine@silp.cgil.it

Hanno collaborato a questo numero:

**Daniele De Bellis
Nicola Rossiello**

GRAFICA e STAMPA
MediaGroup^{adv}
e d i t t r i c e
Mediagroup adv snc
Via Toppo Basso, 4 - Chiusi (Si)
www.mediagroupadv.it



Segreteria Generale Silp Cgil

Segretario Generale Nazionale: Daniele Tissone

Segretario Nazionale: Pietro Colapietro

Segretario Nazionale: Tommaso Delli Paoli

Segretario Nazionale: Pierluccio Mennonna

Segretario Nazionale: Mario Roselli

Segretario Nazionale: Giovanna Gagliardi

Nuovo governo e nuovo ministro dell'Interno: come sempre, valuteremo con obiettività e senza fare sconti ogni singolo provvedimento. Nell'interesse dei colleghi e della collettività

Un nuovo governo rappresenta - da un lato -, sempre e comunque, una opportunità per cercare di risolvere gli annosi problemi del Paese tra sfide recenti e cancri atavici. L'esecutivo targato Giuseppe Conte, sostenuto da Movimento 5 Stelle e Lega, è ormai una realtà. Così come è realtà il nuovo ministro dell'Interno, Matteo Salvini. Dall'altro lato, siamo consapevoli dei non pochi problemi che attendono risposte concrete sul versante della legalità e della sicurezza, ad iniziare dalla lotta ad un crimine organizzato sempre più pervasivamente attestatosi sia territorialmente che finanziariamente e la cui azione grava, pericolosamente, sullo sviluppo e sulla integrità dell'intero Paese, in un costante muta-forma sempre più di matrice corruttiva che permea politica e amministrazioni.

Anche il tema delle migrazioni ha riflessi specifici sulle politiche della sicurezza, basti pensare al 'caporalato' e alla necessità di contrastare il vergognoso sfruttamento di esseri umani tra i più poveri del nostro mondo. Confidiamo che siffatte priorità, con un occhio attento verso gli scenari geopolitici mondiali, siano attentamente analizzate e comprese, fornendoci quelle soluzioni che attendiamo da tempo e magari abbandonando quei toni da campagna elettorale che poco si conciliano con chi, forte di poteri decisionali, ha responsabilità di governo.

Di certo il voler rispolverare tendenze alla 'devolution' - maniera che poco hanno offerto sul piano della concretezza e dell'efficienza, qualora paragonate a modelli che, sebbene perfettabili, hanno finora sempre funzionato, rappresenta un atteggiamento che ha poche novità rispetto al passato soprattutto per chi intende

rivoluzionare, in meglio, l'esistente. Attenderemo comunque ogni possibile sviluppo con grande serenità.

Sul versante interno, come ricordato anche nell'ultimo numero di questo magazine, all'indomani del risultato

elettorale, ci aspettiamo quindi maggiori risorse per le assunzioni e per il nuovo contratto - magari sedendoci fin d'ora al tavolo dell'ormai prossimo rinnovo, la cui parte normativa attendiamo tutt'ora di poter definire al meglio -, una difesa delle nostre pensioni e un rilancio del tema della previdenza complementare, oltre a migliorie sostanziali per ciò che concerne la riforma dei ruoli e delle qualifiche; al contrario di ciò che avvenne nel 2010 quando il governo del centro-destra bloccò il turn-over, il tetto salariale e gli stipendi delle donne e degli uomini in divisa. Questo solo per citare le questioni più rilevanti e urgenti, senza dimenticare i temi della chiusura dei presidi e degli uffici, della formazione e dei diritti degli operatori.

Abbiamo, credo, sempre dimostrato di saper valutare nel merito ogni provvedimento, senza fare sconti a chicchessia e sarà ciò che faremo, a partire da domani, vigilando su ogni singolo provvedimento o azione di governo nell'interesse di chi rappresentiamo e dell'intera collettività. Perché a noi preme, essenzialmente, sia la tutela della gente in divisa che la sicurezza reale della cittadinanza, in particolare dei più deboli, che hanno meno mezzi a disposizione per potersi difendere. ■



Una ragazza d'ORO

*Intervista alla campionessa
Bebe Vio*



Beatrice Maria Adelaide Marzia Vio, nota come Bebe Vio, è una atleta e schermitrice che tutti abbiamo imparato a conoscere. Abbiamo avuto il piacere di intervistare la campionessa delle Fiamme Oro.

Che cosa vuol dire essere Bebe Vio? Sei consapevole di essere una persona straordinaria e ammirata da tutti?
Essere Bebe Vio vuol dire essere una ragazza di 21 anni che vive a Roma, frequenta l'università e pratica scherma. Non mi ritengo assolutamente una persona straordinaria ma solo una che si diverte un sacco a fare quello che fa!

Che cosa significa per te vestire la divisa delle Fiamme Oro e rappresentare la Polizia di Stato?

Sono una delle prime atlete paralimpiche ad avere avuto l'onore di vestire i colori delle Fiamme Oro e per me questo ha un valore molto prezioso. Indosso la divisa con molto orgoglio e sono felice di aver fatto da "apripista" per l'ingresso di altri paralimpici nelle Fiamme Oro.

La tua vita è stata ed è un viaggio assolutamente unico, non facile. Adesso che hai preso anche la patente, dove pensi di poter arrivare?

Sinceramente non so dove arriverò, so solo che ho molti sogni, idee e progetti in testa e voglio continuare a percorrere un sacco di strada!

Sei anche in pista con l'Università. Cosa stai studiando e cosa vuoi fare da grande?

Sto studiando comunicazione alla John Cabot university, un'università americana con sede a Roma. E' tutto veramente stupendo! Vivo in un appartamento nel campus universitario con altre ragazze provenienti da tutto il mondo, i corsi sono molto interessanti e ben organizzati e mi godo la vita e i divertimenti di Roma.

Quali sono i tuoi prossimi obiettivi sportivi?

Sicuramente l'obiettivo più importante è la partecipazione alle Paralimpiadi di Tokyo 2020, anticipate dagli Europei a Terni che avranno luogo a settembre di quest'anno. Prima di tutto, però, ci sono i Giochi Senza Barriere organizzati da art4sport! Vi aspettiamo in tantissimi giovedì 14 giugno ore 20:30 allo Stadio dei Marmi di Roma!

La tua famiglia e tuo papà Ruggero quanto sono stati e sono importanti per te?

Tutta la mia famiglia è stata fondamentale e rappresenta ancora oggi il pilastro più importante della mia vita. In primis ci sono i miei genitori Teresa e Ruggero, ma poi i miei fratelli Nicolò e Sole, senza i quali non sarei riuscita a fare nulla di ciò che ho fatto!

Un'ultima domanda tra il serio e lo scherzo: tutti parlano del selfie con Obama, ma quanti selfie ti hanno "costretto" fare i fans fin da quando sei nota? Hai una stima?

La parola "nota" diciamo che mi mette un po' in soggezione, mi reputo davvero una persona come tutte le altre! Comunque, nessuna stima però sì, tanti selfie... e confesso che spesso mi imbarazzano un sacco! :) ■

art4sport

art4sport ONLUS, una realtà concreta che si ispira a Bebe Vio



Lo sport come terapia per il recupero fisico e psicologico dei bambini e dei ragazzi portatori di protesi di arto. La storia di Bebe Vio è stata fonte di ispirazione per questa meritoria associazione, art4sport ONLUS, di cui la campionessa delle Fiamme Oro è prima testimonial. art4sport punta a migliorare la qualità della vita di bambini e ragazzi portatori di protesi di arto e delle loro famiglie. La sua mission, del resto, è molto chiara: utilizzare lo sport come terapia e promuovere la conoscenza e la pratica dello sport paralimpico in Italia.

Bebe, come è noto, è stata colpita all'età di 11 anni da una grave malattia che ha comportato l'amputazione dei quattro arti. Malgrado questo, nel giro di un anno è tornata alla sua vita di prima e uno dei fattori motivanti che l'ha portata a reagire con forza e determinazione è stato il suo desiderio scalpitante di tornare ancora una volta a praticare il suo amato sport. La famiglia di Bebe Vio si è allora attivata per conoscere la realtà delle protesi sportive e delle attrezzature sportive

per i ragazzi con questo tipo di disabilità e si è dovuta scontrare con la sconcertante situazione italiana dove c'è l'assoluta mancanza di supporto da parte del Sistema Sanitario Nazionale. Da qui è nata la decisione di creare art4sport!

Sono tantissime le iniziative messe in campo da questa Associazione. Tra le più importanti, l'appuntamento con l'ottava edizione dei Giochi Senza Barriere che si svolgeranno nella serata di giovedì 14 giugno 2018 allo Stadio dei Marmi di Roma. Si tratta di un evento benefico, che si rifà ai mitici Giochi Senza Frontiere, partito nel 2011 da Mogliano Veneto, sede di art4sport, in cui 8 squadre, composte da grandi e bambini, disabili e normodotati insieme, si sfidano in divertenti giochi all'insegna dell'integrazione e della promozione dello sport paralimpico. Ogni edizione ha un tema e quello di quest'anno è i SUPEREROI. La serata vedrà presenti personaggi del mondo dello sport e dello spettacolo, un appuntamento da non perdere! ■

Una selezione delle notizie più importanti e aggiornate sotto il profilo legislativo, previdenziale, fiscale e della sicurezza sul lavoro

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Indicazioni contrattuali

Con la sentenza n.6606 del 2018, la Cassazione ha stabilito che le motivazioni, che costituiscono giusta causa di licenziamento in base a un contratto collettivo, hanno carattere esemplificativo e non sono necessariamente vincolanti, lasciando al giudice lo spazio per ampliare o circoscrivere la portata sul piano disciplinare, anche alla luce di quanto potrebbe emergere sulla condotta inadempiente del lavoratore; nel caso in questione, il lavoratore, un capotreno, era stato licenziato in tronco per essersi trattenuto nella cabina di guida con il macchinista, invece di svolgere il suo servizio di controllo dei biglietti e di assistenza alla clientela all'interno del convoglio: la Corte di Cassazione, rigettando le motivazioni indicate in primo e in secondo grado, osserva che il giudice da un lato non è vincolato dalle previsioni contrattuali, dall'altro che sulla nozione di giusta causa e sulla proporzionalità della sanzione si può derogare in meglio (per il lavoratore), inoltre, ha osservato che i rilievi sulla sproporzione tra addebito e

sanzione disciplinare sono mere difese, liberamente deducibili in ogni grado del giudizio e, come tali, non soggette a preclusioni temporali; quest'ultimo rilievo si riferisce al fatto che la difesa non aveva presentato sin dall'inizio le proprie osservazioni sulla sproporzionalità.

TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE

Diritti del lavoratore che assiste il familiare disabile

Con l'ordinanza n.7120 del 2018, la Cassazione affronta nuovamente il tema del diritto all'assistenza del familiare disabile, nei termini stabiliti all'art.33, della legge 104/1992 che prevede delle agevolazioni a favore dei lavoratori dipendenti per consentire loro di garantire un'adeguata assistenza ad un parente entro il III grado o affine entro il II, non ricoverato ed affetto da grave disabilità, ove richieda un continuo ed adeguato supporto; la Suprema Corte ha chiarito, in particolare, che le agevolazioni previste dalla legge 104 del 1992 devono essere interpretate alla luce della Costituzione, della Carta di Nizza e della Convenzione delle Nazioni Unite sui

diritti dei disabili, nel senso che si tratta di un ampio complesso normativo al quale coesistono i valori di solidarietà sociale e allo stesso modo altri valori costituzionali, pertanto, ne consegue che i rispettivi diritti soggettivi delle parti coinvolte devono essere di volta in volta oggetto di bilanciamento, necessario ai fini del contemperamento delle esigenze delle parti. Nel caso in esame, favorevole alla lavoratrice, a consolidare le argomentazioni vi era la constatazione che anche rispetto alla produttività aziendale questa non veniva pregiudicata dal mancato trasferimento.

SICUREZZA SUL LAVORO Incombenza dell'informazione da impartire ai lavoratori

Con l'interpello n.2 del 2017, il Ministero del Lavoro fornisce il proprio parere in merito alla corretta interpretazione del "combinato disposto dagli artt. 31 e 36 del DLgs 81 del 2008" con particolare riferimento alla necessità che l'informazione, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia impartita in forma prioritaria ed esclusiva dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSSP); il Mi-

nistero rileva che l'obbligo di fornire informazione non può essere considerato un compito che fa capo esclusivamente al RSSP, è il datore di lavoro che deve provvedere agli obblighi informativi, eventualmente delegandoli.

GPDR LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI UE

Istruzioni applicative

Il Garante della privacy, in vista dell'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 (25 maggio 2018), continua a fornire istruzioni applicative; le ultime sono le Faq relative al comparto privato (dopo quelle relative al comparto pubblico) e l'aggiornamento della guida generale. Le faq per il settore privato sono focalizzate in particolare sulla figura del Dpo (Data protection officer), in italiano Rpd (Responsabile della protezione dei dati) che, secondo il regolamento europeo, non è obbligatoria per tutti, ma raccomandata invece dal Garante. La Guida generale illustra, invece, tutti gli aspetti del Regolamento UE e presenta il seguente sommario: Fondamenti di liceità del trattamento; Informativa; Diritti degli interessati; Titolare, responsabile, incaricato del trattamento; Approccio basato sul rischio del trattamento e misure di accountability di titolari e responsabili; Trasferimenti di dati verso Paesi terzi e organismi internazionali.

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA VITA

Norma che privilegia la prosecuzione di una attività produttiva trascurando la sicurezza dei lavoratori

Con la sentenza n.58 del 2018, la Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionale l'art.3, del DL 92/2015 (Misure urgenti in materia di rifiuti e di autorizzazione integrata ambientale, nonché l'esercizio dell'attività di impresa di stabilimenti industriali di interesse strategico nazionale), dalla quale emer-

ge il prevalere dell'attività dell'impresa, in quanto di interesse strategico nazionale, rispetto a quanto invece stabilito all'artt.2, 4, 32 e 42 della Costituzione, relativamente alla tutela della salute e della vita, al lavoro in ambiente sicuro e non pericoloso. La prosecuzione dell'attività di impresa in un impianto che espone i lavoratori a pericolo di vita, è consentita alla sola condizione che l'azienda predisponga un progetto per la messa in sicurezza delle aree interessate e che l'attività economica privata si svolga in modo da non recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana.

DANNO ALLA SALUTE

Decalogo sul risarcimento

Attraverso la sentenza n.7513 del 2018, la Corte di Cassazione ha stabilito un vero e proprio decalogo per orientarsi su questo delicato argomento come quello del danno alla salute, mettendo nero su bianco 10 punti cui l'autorità giudiziaria dovrebbe attenersi nella valutazione del diritto alla liquidazione e alla determinazione dell'importo. Nel caso in questione, la Corte ha negato il diritto a un risarcimento aggiuntivo, in quanto il danno alla vita sociale è compreso nel danno alla salute, pertanto, il danno alla vita di relazione è in qualche modo, naturale effetto di un danno alla salute e comuni a tutte le persone che si trovano in quella situazione, tanto da rendere improponibile una qualche forma di personalizzazione della somma liquidata.

DANNO DA "STRESS FORZATO"

Diritto al risarcimento

Con la sentenza n.7844 del 2018 la Cassazione appare sempre di più orientata ad ammettere il risarcimento del cosiddetto danno da straining, cioè una forma attenuata di mobbing nella quale manca il carattere della continuità delle azioni vessatorie; nel caso specifico,

la Corte ha riconosciuto il danno da "stress forzato" in capo a un dipendente costretto a lavorare in un ambiente di lavoro ostile, non inquadrato correttamente nella categoria dirigenziale nonostante ne avesse diritto, allontanato dalla direzione generale e deriso con l'invio di lettere di scherno diffuse nella banca dove lo stesso prestava la sua attività. In particolare, i giudici di legittimità hanno censurato il comportamento del datore di lavoro il quale sarebbe venuto meno all'obbligo di evitare situazioni "stressogene" tali da dare origine a una condizione di grave frustrazione personale o professionale.

PROCEDIMENTO DISCIPLINARE

Accesso alla documentazione

Con la sentenza n.7581 del 2018, la Cassazione statuisce l'obbligo del datore di lavoro a mettere a disposizione del lavoratore i documenti sui quali si fonda la contestazione disciplinare, ogni qualvolta l'esame degli stessi sia necessario al fine di permettere al prestatore un corretto esercizio del diritto alla difesa; la Suprema Corte, con questa decisione, sembra difendere non un indiscriminato accesso agli atti ma il diritto di difesa del dipendente, secondo le forme di tutela e di garanzia previste dall'art.7 della legge n.300/1970.

PERSONALE MILITARE

Costituzione di associazioni professionali a carattere sindacale

Con una sentenza storica il Consiglio di Stato ha dichiarato parzialmente fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art.1475, comma 2, del Codice dell'ordinamento militare, nella parte in cui vieta la costituzione di associazioni professionali a carattere sindacale; i giudici della Consulta, hanno ritenuto che l'articolo 1475, comma 2, violasse in parte l'art.11 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo ("Libertà di

riunione e associazione”) e l’art.5 della Carta sociale europea (“Diritti sindacali). La Consulta, infine, chiarisce un aspetto di non secondaria importanza legato alla funzione di queste associazioni sindacali militari: “La specialità di status e di funzioni del personale militare impone il rispetto di “restrizioni” al tipo di associazione sindacale, restrizioni che, in attesa del necessario intervento del legislatore, allo stato sono le stesse previste dalla normativa dettata per gli organismi di rappresentanza disciplinati dal Codice dell’ordinamento militare”.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Abbandono del posto di lavoro

Con la sentenza n.9121 del 2018, la Cassazione ha stabilito che l’abbandono del posto di lavoro, anche se per poco tempo e con un allontanamento minimo in termini di distanza, può giustificare il licenziamento, ma deve essere presa in considerazione la situazione concreta; nel caso in specie, la contestazione riguarda un dipendente addetto al servizio di vigilanza, il quale, non aveva indossato il giubbotto antiproiettile in sei diverse occasioni e si era recato al bar durante l’orario di lavoro (anche se il bar era proprio di fronte alla banca dove prestava servizio). Rispetto a quanto statuito dai giudici di merito, l’abbandono del posto di lavoro nei casi di vigilanza privata (art.140 del relativo CCNL) presenta una duplice connotazione: una oggettiva, costituita dal totale distacco del bene da proteggere per la quale rileva l’intensità dell’inadempimento agli obblighi di sorveglianza, l’altra soggettiva, consistente nella coscienza e volontà della condotta di abbandono indipendentemente dalle finalità perseguite, restando irrilevante il motivo dell’allontanamento (salva però la configurabilità di cause scriminanti).

LAVORO NOTTURNO

Rischi, infortuni e danni alla salute

Si segnalano due testi di approfondimento sul lavoro notturno e sui rischi a cui è esposto il lavoratore. Il primo contributo affronta questo argomento rispetto ai rischi a cui è esposto l’operatore sanitario in ambito ospedaliero (macchine e attrezzature di lavoro, quindi videoterminali, radiazioni, rischio biologico, stress lavoro-correlato) e altri rischi (infortunio in itinere, movimentazione manuale dei carichi e posture incongrue e non ergonomiche; rumore e vibrazioni al sistema mano-braccio; atmosfere esplosive; aggressione). Nell’altro contributo, invece, si affronta il tema del lavoro notturno da un punto di vista più generale, sotto il profilo della sicurezza e della salute lavoratore, analizzando le principali patologie e problematiche psico-sociali legate al lavoro notturno.

LAVORATORE CHE PERDE LA CAUSA

Pagamento delle spese legali

Con la sentenza n.77 del 2018, la Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionale l’art.92 del Codice di procedura civile il quale, nella sua ultima formulazione, a seguito di una modifica del 2014, impediva in via generale al magistrato di compensare tra le parti le spese di giudizio (in altre parole, gli imponeva di condannare quasi sempre il lavoratore, in caso di soccombenza, alle spese di difesa sostenute dal datore di lavoro); la Corte Costituzionale ha esteso ora la possibilità di compensazione anche all’ipotesi di “gravi ed eccezionali ragioni”, rilevando, inoltre, che il lavoratore deve poter promuovere un giudizio senza poter conoscere elementi di fatto, rilevanti e decisivi, che sono nella disponibilità del solo datore di lavoro. Questo elemento, insieme ad

altri, potrà ora senz’altro essere valutato dal giudice sotto il profilo delle gravi ed eccezionali ragioni che consentono di compensare le spese, esattamente come avveniva prima del 2014.

ORDINE DI SERVIZIO ILLEGITTIMO

Conseguenze del rifiuto all’esecuzione

La Suprema Corte con la sentenza n. 9736 del 2018 ha stabilito come legittimo il licenziamento del comandante della polizia municipale che si era rifiutato di dare corso ad un ordine di servizio, emanato dal Segretario comunale, ritenuto illegittimo. La Corte ha applicato l’art. 2, comma 2 del Testo unico del pubblico impiego che introduce le medesime regole che valgono nel privato, per cui se l’ordine ricevuto può cagionare un danno professionale o ledere i diritti del lavoratore quest’ultimo è comunque tenuto ad eseguirlo, precisando che il lavoratore può sempre rivolgersi in via d’urgenza al giudice del lavoro. In secondo luogo se, come nel caso in esame, il licenziamento sia stato comminato entro il primo anno delle nozze è nullo; per essere valido deve essere comminato prima del periodo di interdizione di un anno.

CONGEDO DI MATERNITÀ Richiesta di prolungamento del periodo

Il congedo per maternità non può essere prolungato ma solo sospeso in base a precisi criteri; lo ha stabilito la Cassazione con la sentenza 10283 del 2018, nei confronti di una lavoratrice che ha partorito in anticipo e dopo la nascita del neonato è stato trattenuto per quasi tre mesi in ospedale. La signora ha continuato a fruire del congedo obbligatorio per un totale di cinque mesi (recuperando anche quelli preparto non fruiti), ma quando il figlio è stato dimesso, il

periodo residuo di cui ha beneficiato è risultato inferiore ai tre mesi post dimissioni (la durata ordinaria del congedo è di due mesi prima del parto e tre dopo). Ha quindi chiesto all'Inps che le venisse pagato il periodo mancante a raggiungere i tre mesi, non essendo più possibile fruire materialmente dello stesso dato che il contenzioso è stato avviato a un anno dalle dimissioni del figlio. La Cassazione ha respinto la richiesta.

CRITICHE ALL'AZIENDA SU FACEBOOK

Licenziamento per giusta causa

Con la sentenza n.10280 del 2018, la Corte di Cassazione ha riconosciuto la piena legittimità di un licenziamento adottato dal datore di lavoro nei confronti di una dipendente che su facebook aveva usato frasi fortemente scurrili e lesive per il buon nome dell'azienda; la Suprema Corte ha argomentato la sua posizione, sottolineando che l'utilizzo del social network, anche se l'accesso alla bacheca risultava limitato, è uno strumento con una potenzialità illimitata e tale da diffondere quelle espressioni che hanno leso irrimediabilmente il vincolo fiduciario che deve sussistere alla base del rapporto di lavoro, e non ha tenuto conto della difesa della lavoratrice che riteneva il provvedimento fortemente sproporzionato, proprio per la limitatezza degli interlocutori ammessi al suo profilo.

DEMANSIONAMENTO

Risarcimento del danno biologico

Con la sentenza n.9901 del 2018, la Cassazione ha sancito il seguente principio di diritto: il datore di lavoro paga i danni, anche morali, alla dipendente che al rientro in azienda dopo la CIGS viene adibita a mansioni inferiori; il pregiudizio sta nel fatto che la "morfizzazione" professionale della dipendente fosse un fatto noto in azienda

e, la Suprema Corte, ricorda che il ristoro scatta anche in assenza di intenti discriminatori o persecutori utili a qualificare l'azione come mobbing.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Intervento sperimentale per l'erogazione di voucher di conciliazione

Con la D.G.R. n.23-6796 del 2018, la Giunta regionale del Piemonte stabilisce la sperimentazione di voucher di conciliazioni validi per l'acquisto di servizi sociali; il provvedimento è emanato al fine dell'attivazione sull'Asse 1 "Occupazione", Priorità 8iv, Ob. Specifico 3 del POR FSE 2014-2020, che si concretizza mediante l'Azione 1: "Voucher ed altri interventi per la conciliazione" dei tempi di vita e di lavoro (ex art.17 della legge n.328/2000 "Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali"), in collegamento con la Direttiva pluriennale per la programmazione dei servizi e delle politiche attive del lavoro approvata con DGR n.20-3037/2016.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Registrazione di conversazioni sul luogo di lavoro

Nella sentenza n.11322 del 2018, la Corte di Cassazione afferma che la registrazione di conversazioni effettuate sul posto di lavoro, da parte del dipendente all'insaputa dei colleghi, non costituisce condotta suscettibile di sanzione disciplinare se il lavoratore ha posto in essere tale comportamento per esigenze di tutela dei propri diritti. La Cassazione ricorda che, alla luce della normativa posta a tutela della privacy, la registrazione fonografica di un colloquio ad opera di un soggetto che ne sia partecipe, presuppone di norma il consenso anche delle altre persone coinvolte. Tuttavia, afferma la sentenza,

è possibile prescindere dal consenso degli interessati nel caso in cui la raccolta dei dati intervenga per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria o extragiudiziaria e unico limite posto in tali situazioni, concludono i Giudici di legittimità, è che i dati medesimi siano trattati solo per le suddette finalità e per il periodo strettamente necessario per il loro perseguimento.

REGOLAMENTO EUROPEO PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (GDPR)

Nuovi diritti a disposizione dei cittadini

Dal 25 maggio entra in vigore il GDPR, regolamento europeo sulla protezione dei dati personali a cui tutte imprese, gli enti e le pubbliche amministrazioni si devono attenere; il regolamento impone una serie di regole e di relative responsabilità che prevedono pesanti penalità. Queste regole sono relative ai diritti dei cittadini (utenti e clienti) è quindi utile questa piccola guida per informare i cittadini sui diritti e gli strumenti a loro disposizione per tutelare i propri dati e conoscere i reali cambiamenti in atto nel nuovo regolamento europeo per la protezione dei dati personali; la guida individua dodici nuovi diritti a favore dei cittadini: la richiesta di consenso; tutele sulla prestazione del consenso; divieto di trattare alcune categorie di dati personali; il diritto di accesso dell'interessato; il dovere di fornire le informazioni richieste; la possibilità di proporre reclamo/ricorso; il diritto di rettifica; la revoca del consenso; il diritto all'oblio; il diritto di limitazione del trattamento; il diritto di portabilità dei dati; il diritto di opporsi al trattamento dei dati personali. ■

I CONFINI DELLA COPERTURA ASSICURATIVA

Con i contratti, stipulati il 14 settembre 2016 dal Fondo di Assistenza per il personale della Polizia di Stato, ha iniziato ad operare, fino alle ore 24:00 del 14 settembre 2021, la cosiddetta “copertura assicurativa” a favore del personale della Polizia di Stato “contrattualizzato” (vd. “La copertura assicurativa”, SILP Magazine, anno 3, n.10, pag. 10 e ss.).

Le polizze, in quanto contratti di natura aleatoria e secondo i canoni della scienza delle assicurazioni, contengono delle clausole di limitazione, o meglio di perimetrazione del rischio, e nel caso specifico questa esigenza è maggiormente pregnante non essendo disponibile una pregressa serie storica dei sinistri su cui basare, seppur in chiave probabilistica, previsioni e scenari futuri. Questi “paletti” si estrinsecano nelle esclusioni, nelle limitazioni territoriali, nei massimali, nelle franchigie e negli scoperti.

Il contenuto dei contratti in argomento, il cui testo sottoscritto dalle parti risulta disponibile su doppiavola in Assistenza - Tutela legale e copertura rischi, rispecchia i capitoli di gara, che contengono gli elementi fissi di carattere normativo, quali limitazioni ed esclusioni, che costituiscono la base uniforme di partenza, sulla quale i soggetti partecipanti alle procedure ad evidenza pubblica, hanno proposto le componenti variabili di natura economica, cioè massimali, franchigie e scoperti, così da poter formulare l'offerta complessiva comprendente il premio.

Prima di passare all'esposizione di-

giunta delle caratteristiche di ciascuna polizza, purtroppo obbligatoriamente enunciativa per le esclusioni, vista la tecnicità della materia che non consente illustrazioni con l'utilizzo di vocaboli diversi, può essere premessa la clausola, contenuta negli articoli 17 di entrambi i contratti, relativa alla estensione territoriale:

L'assicurazione vale per i fatti che si verificano nei Paesi appartenenti all'Unione Europea ed alla Svizzera e che, in caso di giudizio, rientrano nella giurisdizione dell'Autorità Giudiziaria dei medesimi Paesi. Per gli equipaggi di volo, impiegati in territorio estero, a bordo di aeromobile della Polizia di Stato ovvero per esigenze operative, tecniche e/o addestrative connesse all'impiego di aeromobile della Polizia di Stato, l'assicurazione non ha limitazioni territoriali, ad esclusione di Stati Uniti d'America e Canada.

Responsabilità Civile

La “Copertura dei rischi inerenti allo svolgimento delle attività istituzionali del personale della Polizia di Stato” garantita dalla “LLOYD'S Rappresentanza Generale per l'Italia - Sindacato leader MARKETFORM” prevede all'art. 22 dei limiti all'indennizzo costituiti da:

- un massimale per sinistro di € 500.000 quale il limite complessivo al risarcimento per singolo evento;
- un massimale quello di € 500.000 per assicurato, come esborso massimo per singolo dipendente;
- un massimale aggregato annuo di € 1.500.000, che costituisce la soglia delle somme che in totale la compa-

gnia si è assunta il rischio di poter corrispondere per singolo anno.

Le esclusioni invece, alcune di banale ovvietà, sono, come accennato, particolarmente articolate ed, a loro volta ammontano delle deroghe, per cui si riporta il testo degli articoli che le contengono: ART. 16 - ESCLUSIONI Fermo quanto previsto negli artt. 26, 27, 28 e 29 l'assicurazione non vale per danni conseguenti a:

- a) fatti dolosi o gravemente colposi accertati;
- b) abuso di potere accertato con sentenza definitiva;
- c) smarrimento, distruzione o deterioramento di denaro, di preziosi o di titoli al portatore;
- d) responsabilità volontariamente assunte dall'Assicurato al di fuori delle funzioni istituzionali di sua competenza;
- e) interruzione, impoverimento, alterazione o deviazione di sorgenti, corsi d'acqua, falde acquifere, giacimenti minerari ed in genere di quanto trovasi nel sottosuolo suscettibile di sfruttamento;
- f) attività commessa all'assunzione e/o gestione del personale;
- g) furto e rapina commessi dall'assicurato;
- h) esposizione a fibre di amianto ed a muffe tossiche;
- i) sanzioni, multe o ammende irrogate direttamente all'Assicurato, nonché per le sanzioni amministrative delle quali l'Assicurato sia coobbligato o obbligato in solido al pagamento;



- j) circolazioni di veicoli a motore su strade di uso pubblico o ad esse equiparate, nonché navigazione di natanti e mezzi subacquei a motore, impiego di aeromobili;
- k) trasformazione o assestamenti energetici dell'atomo, naturali o provocati artificialmente (fissione e fusione nucleare, macchine acceleratrici o simili);
- l) inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo, nonché a danno ambientale;
- m) interruzione o sospensione totale o parziale, mancato o ritardato inizio di attività industriali, commerciali, artigiane, agricole o di servizi;
- n) alle attività previste e disciplinate dal D.Lgs. 81/2008;
- o) illecita detenzione o impiego di esplosivi;
- p) la stipulazione e o mancata stipulazione, e o la modifica di assicurazioni, nonché il pagamento e o mancato o tardivo pagamento di premi;
- q) calunnia, ingiuria e diffamazione;
- r) attività svolta da taluno degli assicurati definiti in polizza quali componenti di consigli di amministrazione o collegi sindacali di altri Enti della P.A. e o Enti privati;
- s) azioni di un assicurato nei confronti di un altro assicurato salvo il caso in cui l'assicurato provi che la responsabilità sarebbe esistita anche se il danneggiato fosse stato un assicurato così come definito dalla presente polizza;
- t) fatti o circostanze pregresse già note all'assicurato e o denunciate prima della data di inizio della durata del contratto.

Sono altresì esclusi dalla presente assicurazione:

- i danni di qualsiasi natura derivanti, direttamente o indirettamente, anche quale concausa od occasione dal mancato o errato riconoscimento di qualsiasi data come data effettiva di calendario, da parte del sistema informativo e/o di qualsiasi impianto, apparecchiatura, componente elettronica, firmware, software, hardware di proprietà o meno;
- i danni subiti da dignitari esteri sotto scorta o sorveglianza in Italia.

Inoltre è esclusa la responsabilità amministrativa ed amministrativa contabile.

ART. 26 - ERRATO TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'assicurazione comprende inoltre i danni involontariamente causati a terzi durante l'esercizio dell'attività istituzionale in conseguenza dell'errato trattamento (raccolta, registrazione, elaborazione, conservazione, utilizzo comunicazione e diffusione) dei dati personali di terzi, sempre che l'Assicurato abbia ottemperato agli obblighi ed alle prescrizioni minime di sicurezza disposte dalla legislazione stessa. Tale garanzia vale nell'ambito di un massimale pari al 20% dei limiti di indennizzo indicati all'art.22

ART. 27 - RESPONSABILE INTERNO DELLA SICUREZZA AI SENSI DEL D.LGS. 81/2008, TESTO COORDINATO CON IL D.LGS. 106/2009

La garanzia di cui alla presente polizza, a parziale deroga di quanto stabilito

dall'art. 19 lett. n), comprende i danni per morte, lesioni personali o danneggiamenti a cose derivanti dall'attività esercitata dall'Assicurato nella sua qualità di responsabile interno della sicurezza come previsto dal D.Lgs. 81/2008, testo coordinato con il D.Lgs. 106/2009, e successive modifiche. Agli effetti di questa garanzia sono considerati terzi anche i dipendenti della Polizia di Stato limitatamente ai danni da essi subiti per lesioni personali gravi o gravissime, così come definite dall'art. 583 del C.P. Tale garanzia vale nell'ambito di un massimale pari al 30% dei limiti di indennizzo indicati all' art. 22.

ART. 28 - DANNI PER INTERRUZIONE O SOSPENSIONE DI ATTIVITA' DI TERZI

La garanzia di cui alla presente polizza, a parziale deroga di quanto disposto dall'art. 19 lett. m.), comprende i danni derivanti a terzi da interruzioni o sospensioni totali o parziali di attività industriali, commerciali, artigianali, agricole o di servizi. Per tali perdite, gli assicuratori risponderanno fino ad un massimale pari al 30% dei limiti di indennizzo indicati all' art. 22.

ART. 29 - DANNI PER L'ATTIVITA' CONNESSA ALL'ASSUNZIONE DEL PERSONALE

La garanzia di cui alla presente polizza, a parziale deroga di quanto disposto dall'art. 16 lett. f), comprende i danni derivanti dall'attività connessa all'assunzione e gestione del personale. Per tali perdite, gli assicuratori risponderanno fino ad un massimale pari al 20% dei limiti di indennizzo indicati all'art. 22.

Quindi, a fronte di particolari fattispecie di rischio, le deroghe di cui agli artt. 26, 27, 28 e 29 ammettono comunque una risarcibilità seppur ridotta, limitata in misura percentuale rispetto ai massimali fissati per la polizza dall'art.22, che non contiene né franchigia né scoperto.

Tutela legale

La "Copertura della Tutela legale" affidata alla "ROLAND-Rechtsschutz-Versicherungs-Ag-Rappresentanza Generale per l'Italia" prevede anch'essa all'art.22 dei limiti all'indennizzo costituiti da:

- un massimale per sinistro di € 150.000 quale il limite complessivo

al risarcimento per singolo evento;
- un massimale quello di € 100.000 per assicurato, come esborso massimo per singolo dipendente;
- una franchigia di € 3.000, somma che rimane sempre a carico dell'assicurato, ovvero che tale importo è comunque sottratto al quantum oggetto di rimborso e al di sotto non vi è rimborso.

Poiché si tratta di una garanzia di natura complementare e sussidiaria rispetto alla tutela legale ex lege, che opera a secondo rischio anche in presenza di altre assicurazioni aventi il medesimo oggetto, che devono essere comunicate dall'interessato, si ritiene utile alla migliore comprensione riportare gli esempi forniti dalla compagnia.

Esempio 1

L'Avvocatura competente non esprime parere sulla congruità rilevando che i fatti oggetto del procedimento sono connessi meramente allo status di poliziotto e non allo svolgimento di compiti istituzionali. Le spese legali ammontano a €11.000,00. La Compagnia sosterrà le spese per un valore di €8.000,00 (al netto della franchigia di €3.000,00).

Esempio 2

Assicurato imputato penalmente per lesioni aggravate. L'Ente copre le spese legali ma l'Avvocatura dello Stato ritiene l'ammontare delle spese legali non congrue e rimborsa l'Assicurato come segue:
Spese presentate a rimborso €14.000,00
Spese rimborsate all'Assicurato dall'Avvocatura dello Stato €8.000,00
La Compagnia rimborserà all'assicurato €3.000,00 (al netto della franchigia di €3.000,00)

Anche per questa polizza sono stabilite delle esclusioni che, per le ragioni sopra esposte, si riportano integralmente con il relativo articolo.

ART. 16 – ESCLUSIONI Sono esclusi dalla garanzia:

a) le spese relative alla difesa in atti e/o fatti in cui venga accertata la re-

sponsabilità dell'assicurato per fatto e/o atto commesso con dolo o colpa grave accertate con sentenza passata in giudicato; in tal caso l'Assicurato deve rifondere alla Società quanto da questa eventualmente anticipato

b) il pagamento di multe, ammende e sanzioni in genere;

c) gli oneri fiscali (bollatura documenti, spese di registrazione di sentenze e atti in genere, ecc.) ed il contributo unificato;

d) le spese relative a vertenze di diritto tributario e fiscale;

e) le spese per controversie di qualsiasi natura ed oggetto intentate nei confronti dell'Amministrazione;

f) le spese relative a fatti non accidentali relativi ad inquinamento dell'ambiente;

g) se l'assicurato in qualità di conducente non è abilitato alla guida del veicolo oppure se il veicolo è usato in difformità da immatricolazione, per una destinazione o un uso diversi da quelli indicati sulla carta di circolazione, o non è coperto da regolare assicurazione obbligatoria RCA, salvo che l'Assicurato, occupato alle altrui dipendenze in qualità di autista ed alla guida del veicolo in tale veste, dimostri di non essere a conoscenza dell'omissione degli obblighi di cui al D.Lgs. 7 settembre 2005, n. 209 come modificato dal D.L. 30 dicembre 2009, n. 194, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 febbraio 2010, n. 25;

h) le spese relative a casi di violazione degli Artt. n. 186 (guida sotto l'influenza dell'alcool), n. 187 (guida sotto l'influenza di sostanze stupefacenti) e n. 189 (comportamento in caso d'incidente) del Nuovo Codice della Strada;

i) le spese relative a fatti derivanti da partecipazione a gare o competizioni sportive e relative prove, salvo che si tratti di gare di pura regolarità indette dall'ACI;

j) le spese per qualsiasi Sinistro relativo a o derivante da qualsiasi causa, evento o circostanza verificatasi prima della data di decorrenza della polizza o nota all'Assicurato alla decorrenza della polizza e che possa ragionevolmente dare luogo a Sinistro o a procedura legale contro l'Assicurato;

k) le spese relative a controversie tra As-

sicurati e a controversie tra Assicurati e Contraente.

Una clausola comune ad entrambi i contratti, anche in questo caso espressa con identico testo (R.C. ART. 33 e Tutela Legale ART. 26), di cui andrà verificata "sul campo" l'applicazione, è rappresentata dall'INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO:

Si conviene fra le parti che in caso di dubbia interpretazione delle norme contrattuali verrà data l'interpretazione più estensiva e più favorevole al Contraente/Assicurato su quanto contemplato dalle condizioni tutte di assicurazione.

CONSIDERAZIONI FINALI

La novità positiva è l'avvenuta sottoscrizione delle polizze per la copertura assicurativa, attesa per tanti anni dai poliziotti, andrà verificata, attraverso l'analisi dei dati che semestralmente le compagnie sono tenute a comunicare per valutare l'adeguatezza delle garanzie rispetto alle diverse situazioni che si verificheranno nel quinquennio di validità e che potranno essere denunciate non oltre i 12 mesi dalla scadenza del periodo.

Lo studio sull'andamento delle polizze e la disponibilità di statistiche, sarà molto utile per la formulazione di futuri atti di gara che, per quanto sin qui constatato, per la tutela legale sarebbe opportuno prevedessero una riduzione/eliminazione della franchigia o la trasformazione in uno scoperto in misura percentuale, con un minimo inferiore all'importo della attuale franchigia, così da offrire proporzionalità nei rimborsi ed adeguata tutela anche alle situazioni di minore onerosità, evitando in conseguenza non improbabili aumenti delle parcelle.

Va infine ricordato che i singoli dipendenti a proprie spese ed in base al proprio profilo di rischio, in base alla posizione ricoperta ed alle attività svolte, possono sottoscrivere delle polizze integrative/sussidiarie, proposte dalle compagnie aggiudicatrici, particolarmente indicate per i casi di colpa grave o le pronunce di intervenuta prescrizione. ■

SILP CGIL RISPONDE

Il SILP CGIL risponde con i suoi esperti ai quesiti più frequenti

Se hai dubbi, perplessità o chiarimenti da proporre, scrivi anche tu a: redazione.silpmagazine@silp.cgil.it

Ho sentito parlare di una importante sentenza della Corte Costituzionale relativa alle spese di soccombenza. Vorrei avere dei chiarimenti.

Si tratta di una domanda molto interessante, soprattutto per gli effetti pratici che la citata sentenza produrrà sui ricorsi che, come è noto, rappresentano un importante strumento di garanzia anche per i lavoratori in divisa. Abbiamo ritenuto opportuno rispondere al quesito attraverso una nota di commento recentemente scritta dall'Ufficio Giuridico e Vertenze della Cgil

Il rischio di dover soggiacere ai gravosi oneri di pagamento delle spese legali in caso di soccombenza si è ridotto a seguito della importante sentenza della Corte Costituzionale n. 77 del 19 aprile scorso. Alla Corte si è giunti per effetto di due vertenze di lavoratori patrocinati da avvocati promotori della Associazione Comma 2 e "storicamente" convenzionati con la Cgil (Enzo Martino di Torino e Alberto Piccinini di Bologna) con l'ausilio della Cgil (avv.ti Vittorio Angiolini, Amos Andreoni e Franco Scarpelli).

La Corte ha allargato i casi di possibile compensazione delle spese di giudizio,

non solo nelle ipotesi previste dall'art. 92 cod. proc. civ. di "soccombenza reciproca", di "assoluta novità della questione trattata" o di "mutamento della giurisprudenza rispetto a questioni dirimenti" ma anche quando sussistono "altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni".

La legge n. 162/2014 aveva riformulato la precedente versione dell'art. 92 sostituendo la clausola generale delle "gravi ed eccezionali ragioni" – con cui il giudice poteva derogare alla regola delle spese di lite a carico della parte totalmente soccombente – con due ipotesi tassative (oltre, naturalmente, quella della soccombenza reciproca): "assoluta novità della questione trattata" e il "mutamento della giurisprudenza rispetto a questioni dirimenti".

Una tassatività che ora la Corte costituzionale ha rimosso perché ha ritenuto lesiva del principio di ragionevolezza e di uguaglianza, in quanto lascia fuori altri analoghi casi riconducibili alla stessa *ratio* giustificativa.

Il "mutamento della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti", ad esempio, riguarda un mutamento del

quadro di riferimento della causa che altera i termini della lite senza che ciò sia addebitabile alla condotta processuale delle parti. Il che, però, può verificarsi anche in altre analoghe fattispecie di sopravvenuto mutamento dei termini della controversia, senza che nulla possa addebitarsi alle parti.

Basti pensare - per dirla con la Corte - a una *norma di interpretazione autentica* o a uno *ius superveniens con effetto retroattivo*; a una *sentenza di illegittimità costituzionale*; alla *decisione di una Corte europea*; a una *nuova regolamentazione nel diritto dell'Unione europea* o altre *analoghe sopravvenienze ... sempre che incidano su questioni dirimenti* (cit. dal punto 15 in diritto).

Stesso discorso per l'altra fattispecie prevista dalla disposizione censurata - "assoluta novità della questione" - riconducibile, più in generale, a una situazione di oggettiva e marcata incertezza, non orientata dalla giurisprudenza e in relazione alla quale si possono ipotizzare <<*altre analoghe situazioni di assoluta incertezza, in diritto o in fatto*>>, della lite, anch'esse riconducibili a "gravi ed eccezionali ragioni".

Ad avviso della Corte, oltre alla violazione dell'articolo 3 della Costituzione per irragionevolezza, è evidente anche la violazione del principio del giusto processo (art. 111, primo comma, Cost.) e del diritto alla tutela giurisdizionale (art. 24, primo comma, Cost.) perché *“la prospettiva della condanna al pagamento delle spese di lite anche in qualsiasi situazione del tutto imprevista ed imprevedibile per la parte che agisce o resiste in giudizio può costituire una remora ingiustificata a far valere i propri diritti”*.

Di qui l'illegittimità costituzionale dell'articolo 92, secondo comma, del codice di procedura civile *“nella parte in cui non prevede che il giudice possa compensare le spese tra le parti, parzialmente o per intero, anche qualora sussistano altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni”*.

La Corte ha invece dichiarato non fondato il particolare profilo di censura che faceva riferimento alla posizione del lavoratore come parte “debole” del rapporto controverso.

Secondo la Corte, la qualità di “lavoratore” della parte che agisce (o resiste) nel giudizio avente ad oggetto diritti ed obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, non giustifica, di per sé, una deroga all'obbligo di rifusione delle spese processuali ove il lavoratore sia interamente soccombente, e ciò *«pur nell'ottica della tendenziale rimozione degli ostaco-*

li di ordine economico e sociale alla tutela giurisdizionale (articolo 3, secondo comma, Costituzione)».

La Corte, tuttavia, ha precisato che il fatto che il lavoratore, per la tutela di suoi diritti, *“debba talora promuovere un giudizio senza poter conoscere elementi di fatto, rilevanti e decisivi, che sono nella disponibilità del solo datore di lavoro (cosiddetto contenzioso a controprova), costituisce elemento valutabile dal giudice della controversia al fine di riscontrare, o no, una situazione di assoluta incertezza in ordine a questioni di fatto in ipotesi riconducibili alle «gravi ed eccezionali ragioni» che consentono al giudice la compensazione delle spese di lite”*.

Questo sul cosiddetto “contenzioso a controprova” è un passaggio assai importante, che apre spazi ai giudici per gestire casi – ad es. licenziamenti per motivi economici, trasferimenti, mutamento di mansioni, controlli occulti ed altre questioni organizzative e/o economiche - nelle quali l'insuccesso della causa è dovuto a reali difficoltà del lavoratore e del suo avvocato nell'aver in anticipo il quadro completo della situazione controversa (in mancanza di tutta la documentazione teoricamente necessaria) e nel valutare con esattezza il diritto invocato; in tali casi la condanna alle spese costituirebbe una conseguenza ingiusta, tale da rendere meno effettivo il diritto fondamentale di accesso alla giustizia.

Si tratta, quindi, di una pronuncia importante che consentirà ai lavoratori di scegliere con maggiore tranquillità la strada del contenzioso giudiziario, crollato in questi ultimi anni non tanto perché si è efficientato il sistema (come da alcuni sostenuto), ma perché si sono disincentivati i lavoratori nella rivendicazione dei loro diritti (basti pensare a tutti gli interventi normativi messi in campo per raggiungere tale scopo: dalla legge n. 183/2010, passando per il pagamento del contributo unificato e arrivando al mortificante abbraccio tra abrogazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori e proposta conciliativa contenuti nel decreto n. 23/2015 sulle cd. “tutele crescenti”).

In attesa, quindi, dell'esito della questione di costituzionalità sul contratto a tutele crescenti inserito dal Jobs act, registriamo questo primo e importante passo per ristabilire un principio di vera effettività dei diritti che potrà aprire nuove ed importanti prospettive nella tutela vertenziale e legale dei lavoratori.

(Ufficio Giuridico e Vertenze CGIL)



HANNO COLLABORATO:
Tommaso Agate
Camillo Bruno
Luigi Morgana
Matteo Notari

Roma, quando la divisa operativa diventa una chimera

A distanza di circa 4 anni dall'introduzione, la nuova divisa operativa per alcuni operatori ed operatrici della Questura di Roma rimane ancora un'aspirazione. Attraverso la Segreteria Nazionale, il SILP CGIL

anche nelle altre Questure del Lazio. Il SILP CGIL da anni denuncia la carenza di adeguate risorse per le dotazioni logistiche dell'apparato sicurezza, causa di gravi disagi per il personale operante e per i cittadini. La nuova divisa opera-

stesso ufficio indossare divise diverse. La particolarità della Questura di Roma è nota ai vertici dipartimentali che conoscono le difficoltà fronteggiate prima con il Giubileo e poi con l'allarme terrorismo, pertanto il SILP CGIL auspica la necessaria attenzione ed opportune disposizioni per dare priorità alla vestizione del personale della Questura. La fase transitoria, già in atto da 4 anni, è oggettivamente complessa e troppo lunga; occorre da subito adeguare la dotazione logistica



Roma e Lazio, con una nota a firma del Segretario Generale Antonio Patituttici, è intervenuto con forza nei confronti del Dipartimento e della stessa Questura capitolina. Le segnalazioni pervenute al nostro sindacato sono state numerose, il magazzino VECA della Questura di Roma, nonché i magazzini della capitale e il VECA di Ostia sono sprovvisti delle divise Operative, pertanto resta l'impossibilità di completare l'assegnazione delle nuove divise operative per tutto il personale e di procedere al rinnovo dei capi in scadenza; problematica riscontrata

tiva nasce proprio per garantire maggior comfort nell'espletamento dei servizi e per questo motivo le Questure sono state le prime destinatarie dell'innovazione. La predetta carenza di risorse ha determinato ritardi nell'acquisto delle nuove divise, penalizzando gli operatori di polizia che quotidianamente svolgono servizio del controllo del territorio con le vecchie divise. Alle oggettive problematiche di carattere operativo si sommano anche aspetti legati all'immagine della Polizia di Stato ed il negativo impatto psicologico che può avere sui cittadini vedere personale dello

a tempi certi secondo priorità operative. Il SILP CGIL nel 2015 aveva segnalato al Questore di Roma la necessità di dotare il personale di guanti antitaglio, la rivendicazione aveva consentito di attivare le previste procedure ministeriali che recentemente hanno portato alla sperimentazione dei guanti presso il Centro Polifunzionale di Spinaceto. Pertanto, anche per questo, chiediamo una rapida conclusione dell'iter di sperimentazione e di avviare una pronta distribuzione al personale che opera in strada, per garantire una maggiore sicurezza professionale. ■

Dr. DNA

il supereroe del prestito, ti garantisce
tra i migliori tassi di mercato in convenzione.



Prestiti in convenzione INPS e INPDAP con CESSIONE DEL QUINTO fino a 80.000 euro

DIPENDENTI
PUBBLICI

DIPENDENTI
STATALI

PENSIONATI

DIPENDENTI
PRIVATI

PROMO CONVENZIONE SILP*

CHIAMACI PER BLOCCARE L'OFFERTA

	RATA	DURATA	TAN	TAEG	NETTO
1	208€	120	4,72%	5,63%	19.174,07€
2	258€	120	4,72%	5,24%	24.188,97€
3	555€	120	4,72%	5,04%	52.494,88€

TI ASPETTIAMO NELLE NOSTRE SEDI DI

ANZIO | **ROMA**
via Breschi, 28 | via Ostiense, 131L



DNA PRESTITI

* Gli esempi riportati fanno riferimento a un prestito contro cessione del quinto dello stipendio per dipendenti pubblici in quanto consumatori. **Esempio (1)** Importo totale dovuto dal consumatore: 24.960 euro in 120 rate mensili da 208 euro ciascuna. TAEG: 5,63%. Costo totale del credito: 5.785,93 euro composto da: A) interessi 5.086,65 euro nella misura del 4,72% di t.a.n. (tasso fisso); B) commissioni Santander Consumer Bank per costi fissi di Istruttoria e Collocamento 649,60 euro; C) oneri erariali 49,68 euro; D) spese di riscossione rata 0 euro. Importo totale del credito 19.873,35 euro. **Esempio (2)** Importo totale dovuto dal consumatore: 30.960,00 euro in 120 rate mensili da 258 euro ciascuna. TAEG: 5,24%. Costo totale del credito: 6.771,03 euro composto da: A) interessi 6.309,40 euro nella misura del 4,72% di t.a.n. (tasso fisso); B) commissioni Santander Consumer Bank per costi fissi di Istruttoria e Collocamento 400 euro; C) oneri erariali 61,63 euro; D) spese di riscossione rata 0 euro. Importo totale del credito 24.650,60 euro. **Esempio (3)** Importo totale dovuto dal consumatore: 66.600 euro in 120 rate mensili da 555 euro ciascuna. TAEG: 5,04%. Costo totale del credito: 14.105,12 euro composto da: A) interessi 13.572,55 euro nella misura del 4,72% di t.a.n. (tasso fisso); B) commissioni Santander Consumer Bank per costi fissi di Istruttoria e Collocamento 400 euro; C) oneri erariali 132,57 euro; D) spese di riscossione rata 0 euro. Importo totale del credito 53.027,45 euro.

Il Consumatore ha diritto di rimborsare il credito, in tutto o in parte, in qualsiasi momento, anche prima della scadenza del contratto. In tal caso il Consumatore ha diritto a una riduzione del Costo totale del credito nella misura pari agli interessi previsti nel piano di ammortamento non maturato. Gli importi di cui alle lettere B) e C) non saranno oggetto di restituzione in quanto non rapportabili alla durata dell'intero finanziamento ma riferiti a commissioni e oneri la cui corresponsione si esaurisce al momento dell'erogazione del finanziamento. In caso di estinzione anticipata del credito il Consumatore non dovrà corrispondere alcun indennizzo. Diritto di recesso entro 14 giorni dalla conclusione del contratto con le modalità riportate in contratto. Offerta valida fino al 31.03.2018 per il prodotto cessione del quinto dello stipendio per persone che abbiano massimo 38 anni di età alla sottoscrizione del piano di ammortamento del finanziamento.

COMETA s.r.l. licenziataria del marchio DNA Prestiti - Sede Legale in Via Ostiense, 131L - 00154 Roma - e-mail: info@gruppo cometa.it. Agente in attività finanziaria iscritto al numero A9812 dell'elenco tenuto dall'IOAM. Registro delle Imprese di Roma, Partita IVA e Codice Fiscale 03509400929 - REA: RM-1473471. Agente monomandatario di Santander Consumer Bank S.p.a. - Sede Legale e Direzione Generale: Via Nizza 262 - 10126 Torino (TO). Sede secondaria: Via G. Di Vittorio 21/B - 40013 Castel Maggiore (BO). Partita IVA, Codice Fiscale e Iscrizione al Registro delle Imprese di Torino 05634190010 - Capitale Sociale € 573.000.000,00 i.v. Numero di iscrizione nell'albo delle banche: 3191, codice abi: 03191, codice cab: 01000, appartenente al gruppo bancario Santander Consumer Bank, codice gruppo: 3191.4, Capogruppo di gruppo bancario, soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Santander Consumer Finance s.a. Madrid, aderente al sistema di garanzia del Fondo Interbancario di tutela dei depositi - atto pubblico stipulato a Torino il 13/04/2006, rogito notaio Luigi Migliardi, rep. n. 11.007/1.921 e registrato a Torino il 14/04/2006. **Messaggio pubblicitario con finalità promozionale**

Visita il sito www.dnaprestiti.it o chiama il numero verde **800.150.200**

DNA prestiti aderisce a

