



USIP News

Notiziario di informazione sindacale

Direttore Responsabile: Vittorio COSTANTINI

Anno 3° Numero 012 del 22 marzo 2021 12ª Settimana

Sommario:

- #zeromortisullavoro, l'iniziativa della Confederazione UIL a cura della Segreteria Nazionale pag.1
- Smart Working e Bonus: La circolare del Dipartimento di P.S. pag.2
- UILPA: Trattenuta per malattia dei Lavoratori Pubblici pag.4
- Attivo Quadri Campania Pag.6

Campagna #zeromortisullavoro

A cura della Segreteria Nazionale

Il tema della sicurezza sul lavoro è inserito già nel documento programmatico redatto al momento della costituzione dell'Unione Sindacale Italiana Poliziotti a riprova della sensibilità sull'argomento, di tutto il gruppo dirigente USIP.

E' proprio per questo motivo che abbiamo deciso di cogliere con estremo favore l'iniziativa della Confederazione UIL e di contribuire alla campagna di sensibilizzazione fortemente voluta da Pierpaolo Bombardieri che mira a scuotere le coscienze non solo dei lavoratori ma di tutto il tessuto economico-sociale italiano.

L'USIP è da sempre molto attenta all'impianto normativo dettato dal Decreto 81/2008 infatti sono in corso le ultime fasi del prossimo corso di formazione per quadri sindacali, un corso all'interno del quale puntiamo, con ambizione e fermezza d'intenti, a formare una squadra ancora più vincente e preparata che sia pronta a contribuire con professionalità al miglioramento delle condizioni lavorative di tutti i Poliziotti.

Insieme possiamo farcela #zeromortisullavoro #usip



Smart Working e Bonus Baby Sitter

La circolare del Dipartimento di P.S.

L'**U.S.I.P.**, unico Sindacato della Polizia di Stato di riferimento della **Confederazione UIL**, registra positivamente quanto approvato dal Consiglio dei Ministri sul tema della salvaguardia dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'approvazione in Consiglio dei Ministri di far rientrare, nel Decreto Legge da poco approvato, i congedi parentali, lo smart-working e il bonus baby-sitter, è una notizia positiva, l'attenzione nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, soprattutto in questo particolare momento di emergenza sanitaria, rimane un punto fondamentale per continuare a dare sostegno alle famiglie italiane.

Auspichiamo che quanto approvato, sia al più presto recepito dal Dipartimento di P.S., affinché tutte le Donne e gli Uomini della Polizia di Stato, che stanno sempre in prima linea per garantire la sicurezza di tutti, possano usufruire sin da subito di questi benefici.

Pochi giorni dopo la Nostra richiesta, il Dipartimento di P.S. dirama questa circolare

Ministero dell'Interno



Direzione Centrale per gli Istituti di Istruzione

Prot.: 0005329 del 16/03/2021 Entrata Cod. Amm. m_it

Fasc: CORONAVIRUS (COVID-19) AOO: RMGI10

Data: 16/03/2021 08:37:17

Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA

UFFICIO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE DEL DIPARTIMENTO

Ufficio Legislazione e Affari Parlamentari

N. 557/LEG/441.526

Roma, 15 marzo 2021

OGGETTO: Decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, recante *“Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del COVID-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena”*.

Per opportuna conoscenza ed eventuali valutazioni, si comunica che nella Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 62 del 13 marzo 2021, è stato pubblicato il decreto-legge indicato in oggetto.

Il predetto provvedimento, composto da 4 articoli e un allegato, reca ulteriori misure per contenere e contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, nonché interventi di sostegno dei lavoratori con figli minori.

Si segnala, per i profili di interesse di questo Dipartimento, la disposizione normativa di cui all'art. 2, rubricata *“Congedi per genitori e bonus baby-sitting”*.

La previsione *“riscrive”*, rinnovandola, parte della disciplina dettata dalla precedente regolamentazione d'urgenza in materia di congedi, indennità e svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per i lavoratori genitori di figli minori di anni 16 (artt. 23 e 25 d.l. n. 18/2020 e art. 21-bis d.l. 104/2020 e successive modificazioni).

Nel dettaglio, il legislatore prevede, al comma 1, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per il genitore lavoratore dipendente,

alternativamente all'altro genitore, qualora convivente con prole di età inferiore ad anni 16.

Tale possibilità opera in costanza di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, nonché per la durata dell'infezione da SARS Covid-19 contratta dallo stesso oltre che per il periodo di quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto.

Nelle predette ipotesi, qualora l'attività lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore lavoratore dipendente può astenersi dal lavoro, tuttavia, in tale circostanza il limite di età del figlio convivente si abbassa ad anni 14. Tale beneficio è riconosciuto anche ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza o di chiusura dei centri diurni a carattere assistenziale presso cui gli stessi risultino ospitati (comma 2).

Per i predetti periodi di astensione è riconosciuta, in luogo della retribuzione, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, con relativa contribuzione figurativa (comma 3).

La disposizione interviene poi, al comma 4, sugli eventuali periodi di congedo parentale, fruiti, a decorrere dal 1° gennaio 2021 e fino alla data di entrata in vigore del decreto in esame, prevedendo che gli stessi possano essere convertiti a domanda nel congedo di cui al comma 2 con conseguente diritto all'indennità sopra accennata. Tale facoltà opera sempre nei citati casi di sospensione dell'attività didattica, infezione da SARS Covid-19 e quarantena del figlio.

La previsione completa, al comma 5, la disciplina dettata per l'astensione di cui al comma 2, regolamentando la circostanza in cui i figli conviventi abbiano un'età compresa fra 14 e 16 anni. In tale ipotesi viene riconosciuto al genitore convivente il diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità, né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il legislatore detta, altresì, una disciplina *ad hoc* per alcune categorie di lavoratori, tra i quali rientra anche il personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica in atto (comma 6). Per tali soggetti, qualora genitori di figli conviventi minori di anni 14, è riconosciuta, in luogo dell'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile di cui al comma 1, la corresponsione di uno o più *bonus* per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* nel limite massimo complessivo di 100 euro settimanali. Tale beneficio può essere fruito solo se l'altro genitore non accede ad altre tutele o al congedo di cui al comma 2 e, comunque, in alternativa alle descritte misure di cui ai commi 1, 2, 3 e 4.

Il successivo comma 7 prevede, infine, una regolamentazione dettagliata volta ad evitare indebite sovrapposizioni nell'applicazione dei descritti istituti. Al riguardo, viene previsto che, per i giorni in cui un genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce del congedo di cui ai commi 2 e 5, oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, l'altro genitore non potrà fruire dell'astensione di cui ai commi 2 e 5, o del *bonus* di cui al comma 6, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni 14 avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle citate misure.

In conclusione, la disposizione, oltre alle consuete previsioni in materia finanziaria, disciplina l'ambito temporale di applicazione delle norme in commento, prevedendo che le stesse, ad eccezione della facoltà di cui al comma 4, vengano fino al 30 giugno 2021.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

Mannella

UILPA: Trattenute per malattia dei Lavoratori pubblici

Per contrastare il fenomeno dell'assenteismo nel pubblico impiego nel 2008 vennero prese misure particolarmente drastiche in vigore tutt'oggi. Si tratta della riduzione del trattamento economico nei primi dieci giorni di assenza per malattia e dell'ampliamento delle fasce di reperibilità dalle 8:00 alle 13:00 e dalle 14:00 alle 20:00 (passate successivamente dalle 9:00 alle 13:00 e dalle 15:00 alle 18:00). Come se non bastasse il medico fiscale poteva e può effettuare più volte il controllo a domicilio e addirittura persino nel corso della stessa giornata. Una stretta che ha riguardato solo i dipendenti pubblici.



Giustamente per i privati rimasero e sono ancor oggi rimaste in vigore le vecchie fasce di reperibilità dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00.

Gli effetti di quel provvedimento sono noti. Da tredici anni a questa parte, ammalarsi nel pubblico impiego è diventato un lusso da pagare a parte. La tutela della malattia, conquistata dai lavoratori in anni di lotte sindacali, per i pubblici dipendenti si è trasformata in un diritto condizionato. Ti puoi ammalare, ma la tutela piena è garantita a condizione di dimostrare che stai parecchio, ma parecchio male (certificato medico con prognosi di più di 10 giorni). Altrimenti, siccome è possibile/probabile che ci stai marciando, paghi un ticket sotto forma di trattenuta giornaliera sulle indennità accessorie per ogni giornata di assenza. Qualcuno l'ha chiamata la tassa sui furbetti del certificato.

Aberrante? Sì, ma coerente con i virus neoliberalisti che presiedero il modo di gestire il personale da una trentina d'anni a questa parte. E così anche la p.a. s'è beccata i suoi virus. Per esempio quelli dell'efficienza sulla carta di grafici e diagrammi, della burocrazia statale travestita da manager all'americana e dell'immane inglesorum.

Tre virus che hanno infettato a lungo la gestione della macchina pubblica.

Questa visione ha fatto il suo tempo, non ha dato risultati in nessuna pubblica amministrazione ed è alla base del surrettizio prelievo di soldi dalle buste paga dei dipendenti pubblici. Prelievo che dura da tredici anni su una forza-lavoro che in larga maggioranza percepisce bassi stipendi.

Qualcuno ha fatto i conti dei soldi risparmiati dallo Stato grazie alle malattie dei suoi "eroi"? In cambio di cosa, poi? Disaffezione e malcontento sui posti di lavoro e nessuna correlazione diretta con il miglioramento delle performance. Peggio ancora: nessun miglioramento dei servizi resi all'utenza. Dove sono andati a finire questi soldi? Nelle consulenze dorate? Alle aziende private che appaltano servizi pubblici facendosi pagare delle fortune?

UILPA: Trattenute per malattia dei Lavoratori pubblici

Dal 2008 a oggi molta acqua è passata sotto i ponti. L'art. 71 del decreto-legge 112/2008 che istituì le misure di cui sopra era dettato, come molte altre norme simili di quel periodo, da obiettivi di contenimento della spesa pubblica, a iniziare dal costo del personale. L'imperativo era risparmiare, risparmiare, risparmiare.

Ma oggi è arrivato il momento di ammettere che la riduzione del trattamento economico per i primi dieci giorni di malattia dei dipendenti pubblici era ed è una misura discriminatoria, scarsamente efficace e che ha contribuito a impoverire ulteriormente i lavoratori del pubblico impiego.

Tredici anni sono pochi da un punto di vista quantitativo, moltissimi dal punto di vista qualitativo: l'amministrazione pubblica di oggi non è più quella del 2008. I dipendenti delle Funzioni Centrali sono scesi da circa 290.000 a 234.000, l'età media è salita a 54 anni, gli over 50 sfiorano il 75% e il 27% ha più di 60 anni (dati al 31.12.2018). Con una simile demografia della forza-lavoro, la malattia inferiore a dieci giorni può ancora essere considerata un espediente per restarsene a casa? Non basta: con circa 300.000 posti di lavoro persi in 15 anni, la p.a. del 2021 può continuare a garantire il mantenimento dei servizi erogati alla collettività in un solo modo: ridistribuendo i carichi di lavoro e inventando soluzioni organizzative che comportano un ampliamento delle competenze richieste agli operatori di tutte le qualifiche.

Dunque, al di là della stanca retorica sui furbetti del certificato o del cartellino, il cambiamento dei sistemi di lavoro è già vivo nel presente del lavoro pubblico. Ma la politica che gestisce la pubblica amministrazione non ne è sembrata consapevole (almeno fino a ieri, per l'oggi dobbiamo vedere). La flessibilità individuale, la complessità e la molteplicità delle competenze, la capacità di adeguarsi efficacemente a contesti strutturali e normativi in continuo mutamento caratterizzano da tempo il lavoro quotidiano dei pubblici dipendenti come mai era avvenuto in passato.

E poi è arrivato il Coronavirus. A reggere il Paese sono stati proprio quegli impiegati pubblici svillaneggiati dalla sera alla mattina sulla stampa, in Tv e per ogni dove. Impiegati che hanno dimostrato una capacità reattiva inaspettata da chi poco o nulla ha compreso della realtà dell'amministrazione dello Stato, ma tanto ha pontificato, a iniziare da molte grandi firme del giornalismo, blasonati economisti, strapagati giuslavoristi. Nella realtà concreta, da un anno a questa parte centinaia di migliaia di impiegati pubblici dalle proprie abitazioni e con i propri dispositivi tecnologici hanno permesso alla macchina amministrativa dello Stato di continuare a funzionare e all'Italia di stare in piedi.

Bene, detto tutto questo, la domanda che oggi s'impone è: nel 2021 ha ancora senso mantenere le vessatorie misure del 2008 sull'assenza per malattia dei dipendenti pubblici? No, perché riflettono una concezione superata dell'organizzazione del lavoro, figlia di teorie economiche e di modelli di sviluppo che hanno fallito i loro obiettivi (a parte quelli di arricchire una élite).

Quelle inutili misure sono lo specchio di una visione distorta del lavoro pubblico entrata in crisi già prima della pandemia. Ma che ora, nel momento in cui la macchina pubblica deve diventare il motore che guida il Paese verso la ripresa socio-economica, appare completamente illogica e anacronistica. Da seppellire insieme al Covid-19 e al neoliberismo.

Attivo Quadri USIP Campania

Martedì 23 marzo alle ore 16:00, si terrà, su piattaforma *google meet*, il primo "Attivo Quadri USIP Campania".

All'evento, che sarà moderato dal *Segretario Nazionale Antonio NUZZOLO*, parteciperanno il *Segretario Generale Vittorio COSTANTINI* e la *Segreteria Nazionale USIP*, il *Segretario Provinciale USIP Napoli Roberto MASSIMO* ed il *Segretario Regionale UIL Campania Giovanni SGAMBATI*.

L'evento sarà una proficua occasione per fare il punto della situazione sulla gestione della crisi sul territorio campano e molti saranno gli spunti di riflessione rispetto ai quali nasceranno iniziative volte a migliorare le condizioni lavorative dei Colleghi.



**Attivo Quadri
Usip Campania**

videoconferenza 23 marzo ore 16.00

INTERVERRANNO:
ANTONIO NUZZOLO
SEGRETARIO NAZIONALE USIP
ROBERTO MASSIMO
SEGRETARIO USIP NAPOLI
GIOVANNI SGAMBATI
SEGRETARIO REGIONALE UIL
VITTORIO COSTANTINI
SEGRETARIO GENERALE USIP
ROCCO LISI
PRESIDENTE USIP