



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

Riordino, tavolo tecnico: esito primo confronto

Si sono conclusi i lavori del primo confronto di merito della riunione del tavolo tecnico istituito per la revisione dei Ruoli della Polizia di Stato, riunitosi stamani presso il Viminale.

La delegazione dell'Amministrazione Presieduta dal Vice Capo Piantedosi, era composta dal Prefetto Mazza delle Risorse Umane, dal Dott. Iannicari dei Ruoli Tecnici, dal Dott. Bella dell'Ufficio Legislativo e Dott. Ricciardi dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali. Alle OO.SS. SIULP, SIAP, SILP CGIL, UGL Polizia di Stato e Federazione UIL Polizia, è stato consegnata una prima parziale bozza del decreto legislativo, recante "Disposizioni in materia di Revisione dei Ruoli delle Forze di Polizia ai sensi della Legge 124/2015".

In particolare, nella bozza di articolato consegnato, sono indicate le modifiche da emendare ai Decreti del Presidente della Repubblica n. 335, 337 e 338 del 24 aprile 1982, nonché al Decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1987 n. 240, per le necessarie modifiche e integrazioni correlate alla revisione dei Ruoli degli Agenti e Assistenti, Sovrintendenti e Ispettori della Polizia di Stato. Ci è stato annunciato che le modifiche normative e la parte dell'articolato riferite a ruoli direttivi e dirigenziali ci saranno fornite in occasione della prossima riunione del tavolo tecnico convocato per il giorno 14 alle ore 9,30 ma a nostro modo di vedere è fondamentale averle prima per non allungare i tempi di un confronto che già avviene con forte ritardo.

Le sottoscritte OO.SS., pur nel ribadire la ferma volontà di addivenire ad una reale revisione delle carriere, che non penalizzi il personale della Polizia di Stato nei confronti degli omologhi delle altre forze di polizia e che, anzi, esalti la dignità professionale di chi, fino ad oggi, ha lavorato con professionalità tra tante difficoltà, abbiamo ricordato come il Riordino delle carriere dovrebbe servire anche a potenziare le diverse funzioni e a promuovere quella tanto ricercata (ma mai raggiunta in nostro danno) equiordinazione tra le forze di polizia, che preveda anche permanenze analoghe nei vari ruoli e qualifiche, concorsi analoghi, progressioni di carriera analoghi, trattamenti economici omogenei ecc..

FLASH nr. 23 – 2016

- Riordino, tavolo tecnico: esito primo incontro
- Controlli sul dipendente assente per malattia o permessi
- Come ottenere il proprio saldo punti patente
- Inabilità parziale o totale sopravvenuta durante il rapporto di lavoro e sue conseguenze
- Indennità Polizia Postale e delle telecomunicazioni
- Procedimenti disciplinari per gli stessi fatti oggetto di procedimenti penale



Sulla bozza in argomento, in merito alle diverse perplessità, abbiamo puntualizzato che:

- a) ritengono necessario ampliare i benefici economici e le opportunità di progressione di carriera, del personale oggi in servizio, attraverso risorse economiche aggiuntive rispetto ai 119 milioni di euro previsti;
- b) abbiamo evidenziato che, l'amministrazione non può ignorare le criticità segnalate dal sindacato nella gestione della fase transitoria, specie per le progressioni e relativo inquadramento della qualifica apicale degli assistenti capo, così come quella degli ispettori superiori e sostituti nei ruoli sovraordinati, che va rivisto sia in termini di dotazione organica che per le modalità con cui sarà finanziato, all'occorrenza limitando il numero del ruolo dirigenziale. Per il passaggio al ruolo degli ispettori, anche in funzione del fatto che con il riordino le qualifiche di sovrintendente si acquisiranno solo per anzianità, con salvaguardia della sede (fatta eccezione il 20% proposto riservato a coloro che senza la garanzia della sede vogliono concorrere per accorciare i tempi per raggiungere la qualifica di sovrintendente), abbiamo chiesto che tutti gli attuali sovrintendenti ed assistenti capo, anche in sovrannumero riassorbibile, possano progredire nel ruolo degli ispettori o sovrintendenti secondo l'anzianità nel ruolo e nella qualifica (dal 15° corso a salire per i sovrintendenti);
- c) per ottenere una complessiva rimodulazione di tutto l'apparato, nella fase transitoria, devono essere previste modalità di progressione, in modo armonico, tenendo conto dell'anzianità e del merito, affinché nel passaggio ai ruoli sovraordinati non si verifichino scavalcamenti rispetto alle posizioni di provenienza;
- d) abbiamo sottolineato, considerato che non sono stati specificati i tempi complessivi di sviluppo di carriera per ogni ruolo, di conoscere i tempi di permanenza considerato che allo stato non si rileva traccia né dell'unificazione del ruolo agenti, assistenti e sovrintendenti, né della loro carriera;
- e) abbiamo l'assoluta necessità di conoscere prima della prossima riunione o al limite entro quella data l'uso che si ipotizza per tutti i 36 milioni disponibili per la Polizia di Stato e – per poter verificare se si tenderà effettivamente verso l'equiordinazione anziché aggiungere nuovi ed ancora più gravi penalizzazioni per i poliziotti dei ruoli di base ed intermedi. Pertanto, abbiamo chiesto le bozze di articolato relative alle altre Forze di polizia;
- f) non presenta alcuna certezza sul ripianamento degli organici;
- g) allarga ancora di più la forbice oggi esistente nelle diverse Forze di polizia, in relazione alle piante organiche dei ruoli sovrintendenti e ispettori;
- h) ancora una volta non sana l'annosa questione relativa a tutti quegli ispettori che, al pari dei loro omologhi di tutte le altre Forze di polizia, avrebbero dovuto, da tempo, beneficiare del ruolo direttivo speciale;
- i) prevede fasi transitorie eccessivamente lunghe e diverse da ruolo a ruolo;
- j) anche nelle fasi transitorie, prevede concorsi esterni invece di attingere, in queste fasi, unicamente dal personale interno;
- k) non si innova nulla circa l'elevato numero delle qualifiche, anzi si aumentano;
- l) si prevede il conseguimento delle qualifiche apicali quasi al raggiungimento del limite pensionabile, incassando minori risorse ed avendo pensioni più magre;
- m) ancora peggiore appare la situazione con riferimento al ruolo tecnico-scientifico e professionale.

A tal fine, abbiamo ribadito che se "a regime" possono essere inseriti meccanismi più rigidi a connotazione matematica, diversamente, nella fase transitoria è necessario utilizzare maggiori elasticità per garantire il dovuto ristoro a tutti coloro che, in questi anni, si sono visti negare la possibilità di progredire in carriera. In estrema sintesi il tavolo tecnico da noi richiesto al neo Capo della Polizia Pref. Gabrielli, si sta rivelando uno strumento essenziale per definire le necessarie condizioni per un giusto riordino, così come atteso dai poliziotti e per entrare nel vivo delle problematiche.

Giacché l'Amministrazione, solo oggi e solo dopo la nostra costante insistenza, molto timidamente ha iniziato a fornire dati utili sulla composizione numerica dei ruoli e su possibili beneficiari.

Abbiamo chiesto, proprio per avere un quadro completo su cui dare una valutazione attenta, di conoscere anche i tempi delle progressioni di carriera e di permanenza nelle singole qualifiche. Abbiamo, altresì ribadito che, sia per ciò che attiene agli organici dei ruoli che agli avanzamenti al momento l'ipotesi prospettata non può essere condivisa. Così come non può essere condiviso che i concorsi per gli interni abbiano lo sbarramento dell'età anagrafica (40 anni – bozza precedente), sottolineando altresì che riteniamo irricevibile la previsione di esclusione dall'assegno di valorizzazione per coloro i quali nel quinquennio precedente hanno riportato una sanzione disciplinare più grave del richiamo scritto.

Nella prossima riunione fissata per martedì 14 giugno, l'Amministrazione fornirà l'articolato e la composizione dei ruoli e delle tempistiche di avanzamento del nuovo ruolo direttivo e del ruolo unico dei funzionari della carriera dei funzionari.

Le scriventi OO.SS. proseguono nel confronto di merito sino a che non avranno il quadro completo dei testi di tutti i ruoli tecnici e ordinari per una valutazione più congrua di ciò che l'Amministrazione intende fare con il suo personale. Come intende sanare le posizioni del personale penalizzato da scelte gestionali miopi, compiute dalla stessa negli ultimi 15 anni nel corso dei quali non sono stati banditi i concorsi per i vari ruoli.

Fondazione Sicurezza e Libertà

Caro collega,

nell'ottica di tutelare ancora di più il nostro lavoro e i diritti dei poliziotti, abbiamo costituito la Fondazione Sicurezza e Libertà per far conoscere il nostro lavoro e le sue difficoltà e per aiutare a formare una maggiore cultura della legalità.

Aiutaci a difendere i tuoi diritti con il Tuo 5 X mille.

**SOSTIENICI
DONANDO IL TUO 5 X mille**

Fondazione "SICUREZZA E LIBERTÀ"

apponi la tua firma nell'apposita sezione
*Sostegno del volontariato, delle organizzazioni
non lucrative di utilità sociale, delle associazioni
di promozione sociale, delle associazioni e fondazioni*



codice fiscale

97864930587

Controlli sul dipendente assente per malattia o permessi

È possibile controllare di nascosto il dipendente che prende qualche giorno di permesso o che certifica la malattia, ma poi impegna il proprio tempo libero per altre attività: l'azienda lo può far pedinare da un investigatore privato durante l'arco della giornata "privata" (o della notte), senza perciò né ledere la sua privacy, né violare le regole imposte dallo Statuto dei Lavoratori. Il datore di lavoro, che pertanto sospetti le bugie o l'utilizzo illegittimo dei giorni di assenza dal lavoro, può dare il via tranquillamente ad appostamenti, registrazioni e scatti fotografici anche a mezzo di detective.

Il 12 settembre 2015 è stata pubblicata la sentenza della Corte di Cassazione 2 luglio 2015, n. 20440 che ha confermato la legittimità dei controlli sulle attività lavorative effettuate fuori dai locali aziendali tramite guardie giurate o investigatori privati, nonché sistemi di geo-localizzazione (cosiddetti GPS, global positioning system) installati sulle autovetture in dotazione agli interessati.

Nel caso esaminato dalla Suprema Corte, un operatore ecologico, con il compito di coordinare l'operato di altri addetti alla nettezza urbana, era stato licenziato in tronco per essersi recato in orario di lavoro al bar, o in locali tavola calda, fuori dalla sua area di competenza.

Il licenziamento era stato ritenuto legittimo dal Tribunale e successivamente dalla Corte d'Appello di Torino.

Nel frangente, gli spostamenti del dipendente erano stati rilevati e tracciati con un sistema di localizzazione satellitare GPS installato sull'autovettura aziendale assegnata al dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Anche tramite i dati forniti dal sistema GPS, gli investigatori privati incaricati dall'azienda di indagare sull'operato dell'interessato avevano avuto modo di seguirne gli spostamenti e di verificare che si recava al bar per intrattenersi con alcuni colleghi.

Nell'impugnare il licenziamento il lavoratore contestava la legittimità sia del ricorso ad investigatori privati per controllare la sua attività lavorativa, sia dell'utilizzo di strumenti di rilevazione satellitare installati, senza previo accordo sindacale o autorizzazione della competente direzione territoriale del lavoro, ai sensi dell'articolo 4 Statuto dei lavoratori.

La Suprema Corte ha disatteso entrambe le eccezioni sollevate dal lavoratore confermando il proprio orientamento per il quale non sono vietati i controlli cosiddetti "difensivi" finalizzati a rilevare comportamenti illegittimi o comunque estranei alla normale attività lavorativa, tanto più se il lavoro deve essere eseguito, come nel caso di specie, al di fuori dei locali aziendali.

In definitiva, il nuovo quadro normativo-giurisprudenziale sembra essersi adeguato all'evoluzione tecnologica e agli standard dei principali competitor internazionali.

La giurisprudenza ha assunto un'interpretazione restrittiva anche sull'uso dei permessi e dei giorni di malattia. Quanto ai primi, ad esempio, è stato ritenuto legittimo il licenziamento di chi utilizza, per scopi personali, anche una breve parte della giornata che invece dovrebbe essere sfruttata per l'assistenza al familiare invalido (nel caso dei permessi della legge 104), così come è stato ritenuto illegittimo il comportamento del lavoratore che sfrutti il congedo parentale per fare un ponte o una gita e non, invece, per le finalità familiari per cui è proprio.

Rigido è anche l'orientamento in tema di malattia: se è vero che il lavoratore ha l'obbligo di farsi trovare a casa per la visita fiscale e che, fuori dalle fasce di reperibilità, può anche uscire dal proprio domicilio, è tuttavia anche vero che il suo comportamento non può mai pregiudicare la pronta guarigione e l'immediato rientro nel lavoro. Per cui, se il dipendente in malattia viene colto a svolgere attività incompatibili con la convalescenza, il licenziamento è più che legittimo.

Lo Statuto dei lavoratori non accorda una tutela ad oltranza del dipendente, anche al di fuori del luogo di lavoro e, soprattutto, nel caso di comportamenti che possano ledere quel "minimo etico" previsto dalla legge o che si concretizzino in un reato (ad esempio, secondo la Cassazione l'utilizzo dei permessi 104 per fini personali è un illecito penale).

Dunque, non c'entra nulla la tutela della libertà e dignità del lavoratore con la possibilità, per l'azienda, di delegare apposite persone (detective e agenzie investigative) a difesa dei propri interessi e, cioè, per scopi di tutela del patrimonio aziendale e di vigilanza dell'attività lavorativa. Secondo i giudici supremi, il datore di lavoro ha il potere di ricorrere alla collaborazione di soggetti esterni, diversi dalla guardie particolari giurate, per controllare l'adempimento delle prestazioni lavorative e quindi di accertare mancanze specifiche dei dipendenti.

Resta inteso che l'agenzia investigativa non potrà in nessun caso svolgere controlli sulla qualità del lavoro, ma deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione. Dette agenzie, per operare lecitamente, non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dallo Statuto dei lavoratori, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori. Il loro intervento deve essere limitato solo alla prevenzione e/o punizione di illeciti, anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione.

Come ottenere il proprio saldo punti patente

Il sistema della cd. patente a punti, introdotto nel nostro ordinamento nel 2003, ha reso il documento per la guida una sorta di carta ricaricabile nella quale, al momento del rilascio (o dell'avvio del sistema se successivo) sono accreditati 20 punti. Ad ogni infrazione di un determinato tipo si perde un certo numero di punti, mentre per i bravi conducenti il credito può anche aumentare e sulla patente si potranno ritrovare ben 30 punti.

Anche chi non ha mai commesso infrazioni, dunque, può avere un punteggio differente rispetto all'originario 20, se si è sempre comportato come un automobilista modello.

Se non si subiscono decurtazioni, infatti, vengono accreditati due punti ogni due anni sino a massimo 10 punti aggiuntivi. Per i neopatentati l'accredito è di un punto l'anno.

Con un semplice click è possibile, in un attimo, conoscere il saldo, registrandosi sul "Portale dell'automobilista". Per chi possiede uno smartphone, è a disposizione un'apposita app "iPatente", connessa al predetto portale.

In alternativa è possibile chiamare il numero 848.872.87, fornendo la data di nascita e il numero della propria patente alla voce registrata che, 7 giorni su 7, risponde al costo di una chiamata urbana. Il servizio è disponibile solo da utenza fissa.

Inabilità parziale o totale sopravvenuta durante il rapporto di lavoro e sue conseguenze

In relazione alla trattazione dell'argomento effettuata alla sul n. 21 del 28 maggio scorso di questo notiziario, alla luce di ulteriori richieste di chiarimenti proprio in ordine agli effetti della dispensa dal servizio per scadenza del periodo massimo di aspettativa (diciotto mesi continuativi ovvero due anni e mezzo nel quinquennio qualora esistono interruzioni fra le aspettative), occorre precisare che la dispensa in argomento presuppone l'accertamento che il dipendente, al momento in cui deve riprendere servizio, si trovi ancora nella condizione di incapacità per infermità.

Deve, inoltre, trattarsi di un'infermità assoluta e non relativa, nel senso che deve essere accertata l'impossibilità di utilizzazione del dipendente in compiti diversi da quelli espletati.

In tal caso, alla scadenza del periodo massimo di aspettativa (art. 71 DPR 3/1957) il personale che ha già maturato sia il requisito che il diritto alla pensione di anzianità godrà del diritto a pensione con i connessi benefici :

1. riconoscimento dell'art 4 del D.Lvo 165/1997 , (cd. sei scatti paga sull'indennità di buonuscita)
2. non pagamento della restante contribuzione prevista dall'articolo 4 D.Lvo 165/1997 (cd 6 scatti paga) , prevista fino al limite anagrafico della qualifica rivestita.

In mancanza dei citati requisiti l'interessato potrà avere diritto alla "pensione di inabilità" solo a seguito di un giudizio di inidoneità così come prescritto dall'articolo 129 del DPR 3/1957, in presenza dei requisiti previsti dalla legge nr. 222 del 12 giugno 1984.

Indennità Polizia Postale e delle telecomunicazioni.

Riportiamo il testo della lettera inviata all'Ufficio Relazioni Sindacali il 10 giugno 2016



"La Direzione Centrale per le Risorse Umane ha recentemente rappresentato che con la mensilità di giugno p.v. al personale della Polizia di Stato saranno erogati una serie di compensi accessori nel cui novero sono ricomprese l'indennità autostradale (varie mensilità dal 2014) e l'indennità ferroviaria (da settembre 2014 ad aprile 2015).

Al riguardo si ritiene opportuno evidenziare come nulla sia stato disposto in ordine al pagamento della indennità di Polizia Postale per la quale si registra un ritardo nella corresponsione che supera i due anni, considerato che l'ultima erogazione riguardava la mensilità di dicembre 2013.

Vorremmo comprendere, nello specifico, quali siano le motivazioni che determinano un maggiore arretrato nel pagamento dell'indennità di Polizia Postale rispetto alle altre indennità di specialità, atteso che la procedura per l'acquisizione dei fondi dalle Società Concessionarie al Ministero dell'Interno per la successiva emissione degli ordini di accreditamento a favore delle Prefetture U.T.G. interessate, è la medesima.

Risultando assolutamente incomprensibile la scarsa attenzione nei confronti dei colleghi della Polizia Postale, si chiede di conoscere quali siano le motivazioni che determinano puntualmente un maggiore arretrato e quali iniziative siano state intraprese presso i competenti Uffici per sanare detta sperequazione.

Si confida in un sollecito riscontro."

Procedimenti disciplinari per gli stessi fatti oggetto di procedimento penale

Un nostro lettore chiede di sapere se sia legittimo l'avvio di un'azione disciplinare per gli stessi fatti già oggetto di procedimento penale, conclusosi con sentenza definitiva di assoluzione dell'imputato con la formula ampiamente liberatoria "perché il fatto non sussiste". Chiede altresì di sapere quali siano in questo caso i termini di avvio del procedimento disciplinare.

In relazione al quesito formulato, il quadro normativo di riferimento è dato dall'art. 653 – 1° comma – c.p.p., il quale prevede che **"La sentenza penale irrevocabile di assoluzione ha efficacia di giudicato nel giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento che il fatto non sussiste o non costituisce illecito penale ovvero che l'imputato non lo ha commesso"**;

Oggi, i rapporti tra il giudicato penale e il giudizio disciplinare sono regolati dai principi dell'autonomo accertamento e dell'autonoma valutazione in sede disciplinare dei fatti già accertati e valutati in sede penale, nel senso che quando in relazione agli stessi fatti l'A.G. abbia emesso una sentenza di assoluzione, l'autorità disciplinare rimane vincolata all'accertamento dei fatti compiuti in sede penale, a prescindere dalla formula o dal fatto che la pronuncia sia stata resa a seguito di dibattimento, ovvero in esito ai vari riti speciali, nei limiti di cui alla norma dell'art. 653 c.p.p..

In tali ipotesi, se la pronuncia è stata resa con formula ampiamente liberatoria ("il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso") è precluso l'esercizio stesso dell'azione disciplinare per gli stessi fatti solo in presenza di identità materiale tra fatto penale e fatto disciplinare sanzionato.

Permane, dunque, la possibilità di valutare disciplinarmente circostanze o elementi, anche relativi ai medesimi fatti materiali oggetto del procedimento penale, che siano tuttavia ulteriori e qualitativamente diversi da quelli specificatamente oggetto dell'imputazione penale.

Illuminante, a tal proposito è la giurisprudenza in materia che ha avuto modo di chiarire che: *"L'esito del processo penale costituisce certamente elemento che necessariamente l'Amministrazione deve accuratamente ponderare chiarendo quali siano gli eventuali elementi che la inducano a discostarsi dalla valutazione giudiziale"* (Sentenza CdS n. 376/2015).

In altri termini: "la p.a. pur essendo vincolata all'accertamento dei fatti emersi nel giudizio penale, ben può discostarsi, con apprezzamenti di carattere autonomo, dalle valutazioni svolte dal giudice in ordine a tali fatti, sia perché queste non sono di per sé vincolanti, sia perché un fatto ritenuto di una certa gravità ai fini dell'applicazione della sanzione penale, può assumere un diverso rilievo se valutato, in sede disciplinare, nel contesto del rapporto di pubblico impiego (Corte Cost. n. 741 del 14.10.1988; Cons. St. Sez. V, n. 883 del 7.8.1996)

La sanzionabilità del fatto sotto l'aspetto disciplinare, può trovare, quindi, preclusione soltanto nell'identità materiale tra fatto penale e fatto disciplinare sanzionato, quando il proscioglimento è pieno perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso.; Dette assoluzioni esplicano effetti vincolanti solo per quanto riguarda l'immutabilità dei fatti nella loro materialità, mentre non precludono in sede disciplinare la rinnovata valutazione dei fatti accertati in sede penale – anche di quelli penalmente non rilevanti, avendosi violazione dell'art. 653 c.p.p. soltanto se il giudice penale avesse accertato che non sussiste lo stesso fatto (materiale) per cui si procede in sede disciplinare (Consiglio Stato , sez. IV, 15 settembre 2010 , n. 6868).

Ovviamente quando la formula assolutoria è “perché il fatto non costituisce reato”, lo stesso fatto può sempre essere considerato sotto il profilo disciplinare, considerato che l’illiceità penale e quella disciplinare operano su piani differenti, ben potendo un determinato comportamento del dipendente rilevare sotto il profilo disciplinare, anche se lo stesso non è punito dalla legge penale.

In base ad un esame del quadro normativo, regolamentare e giurisprudenziale riteniamo quindi che la risposta alla domanda del collega possa essere la seguente:

E’ legittimo l’avvio di un’azione disciplinare per gli stessi fatti già oggetto di procedimento penale, conclusosi con sentenza definitiva di assoluzione dell’imputato con la formula ampiamente liberatoria “perché il fatto non sussiste”, qualora quelli addebitati in sede disciplinare costituiscano fatti materiali diversi da quelli specificamente imputati in sede penale. Deve, in buona sostanza, trattarsi di condotte qualitativamente diverse da quelle oggetto di indagine penale ma da queste emergenti, come tali autonomamente valutabili sotto il profilo disciplinare.

Per quanto attiene i termini di avvio del procedimento disciplinare, la norma di riferimento è l’art. 9 -6° comma del DPR 737/1981, il quale prevede che il procedimento disciplinare venga avviato entro 120 giorni dalla data di pubblicazione della sentenza ovvero entro 40 giorni dalla data di notifica della sentenza stessa da parte del dipendente all’Amministrazione.

Interessante e decisiva, al riguardo della individuazione del momento di decorrenza del termine è la Sentenza della Corte Costituzionale n. 51 del 21 marzo 2014, emessa nel giudizio di legittimità costituzionale dell’articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 449 (Determinazione delle sanzioni disciplinari per il personale del Corpo di polizia penitenziaria e per la regolamentazione dei relativi procedimenti, a norma dell’articolo 21, comma 1, della legge 15 dicembre 1990, n. 395, il cui tenore è analogo alla disposizione parallelamente vigente per il personale della Polizia di Stato art. 9, comma 6, del d.P.R. 25 ottobre 1981, n. 737.

Il problema è quello dell’interpretazione della norma, secondo la quale, «quando da un procedimento penale comunque definito emergono fatti e circostanze che rendano l’appartenente al Corpo di polizia penitenziaria passibile di sanzioni disciplinari, questi deve essere sottoposto a procedimento disciplinare entro il termine di 120 giorni dalla data di pubblicazione della sentenza, oppure entro 40 giorni dalla data di notificazione della sentenza stessa all’Amministrazione».

Secondo la Corte Costituzionale, per le Forze di polizia, il rapporto di impiego ha carattere pubblicistico ai sensi degli artt. 2, commi 2 e 3, e 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche). Si è in presenza di un ordinamento speciale, nel quale «Per tutto quanto non espressamente disciplinato, vigono, in quanto compatibili, le norme relative agli impiegati civili dello Stato». Pur in presenza di una disciplina speciale, dunque, l’interpretazione della norma censurata, va condotta alla luce dell’evoluzione normativa che ha interessato il procedimento disciplinare nel pubblico impiego.

Secondo la Corte, pertanto, il legislatore, che con il DPR n. 3 del 1957 aveva affermato una preminenza del processo penale rispetto al procedimento disciplinare, prevedendo la destituzione di diritto, che veniva irrogata «escluso il procedimento disciplinare», con la legge n. 19 del 1990 inizia a riscrivere, in modo coerente con la significativa coeva regolamentazione del procedimento amministrativo, le dinamiche tra i due ambiti, in una logica di reciproca autonomia, giungendo, di recente, ad

escludere la cosiddetta pregiudiziale penale, prevedendo, tra i criteri direttivi della delega conferita al Governo dall'art. 7, comma 1, lettera b), della legge 4 marzo 2009, n. 15 (Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti), «che il procedimento disciplinare possa proseguire e concludersi anche in pendenza del procedimento penale, stabilendo eventuali meccanismi di raccordo all'esito di quest'ultimo».

Quindi, l'art. 55-ter, comma 1, del D.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), ha stabilito: «Il procedimento disciplinare, che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza del procedimento penale».

In buona sostanza, conclude la Corte, è proprio in linea con questo complessivo quadro di riferimento che il Consiglio di Stato (IV sezione, decisione n. 2942 del 2011) ha affermato che l'art. 7, comma 6, del D.lgs. n. 449 del 1992 deve essere interpretato tenuto conto dell'esigenza che l'azione amministrativa si svolga secondo i canoni del giusto procedimento e del buon andamento, i quali suggeriscono di individuare "il dies a quo" del termine in questione dalla data di conoscenza della pronuncia penale. Secondo il giudice amministrativo, infatti, in caso contrario, si porrebbe alla conclusione, illogica e contraddittoria, di sottoporre l'esercizio del potere disciplinare al termine decadenziale senza che l'amministrazione abbia conoscenza degli elementi fattuali emersi in sede penale e suscettibili di legittimare il procedimento sanzionatorio. In tale situazione sempre secondo la decisione –, atteso che l'organo giurisdizionale non ha alcun dovere di notificare all'Amministrazione di appartenenza dell'impiegato la sentenza penale definitiva che lo riguarda, l'autorità potrebbe scegliere solo tra il non procedere disciplinarmente o procedere senza elementi, in entrambi i casi con risultati incompatibili con il principio del giusto procedimento.

Dunque, con riferimento ai casi di assoluzione o al caso della sentenza di improcedibilità dell'azione in forza di estinzione del reato per prescrizione, sussiste l'esigenza che il dies a quo per l'amministrazione decorra dalla conoscenza effettiva, così come effettive sono le garanzie procedurali di cui si avvale il dipendente.

Il termine decorre, dunque dalla data in cui l'amministrazione ha avuto conoscenza integrale della sentenza irrevocabile di assoluzione.

Sotto tale profilo si ritiene che il termine "Amministrazione" debba intendersi in senso lato, ovvero il primo ufficio che acquisisce copia integrale del provvedimento e non necessariamente quello di appartenenza o competente a procedere.

ANNETTA&ASSOCIATI

Convenzione Siulp Nazionale/Studio legale Annetta e Associati

Vi comunichiamo che questa segreteria nazionale ha stipulato con lo Studio Legale Annetta ed Associati, una convenzione, riservata agli iscritti, per favorire l'assistenza legale, in materia penale, per fatti in cui si rivesta la qualità di persona indagata/imputata e/o parte lesa.

E' possibile consultare l'accordo, nella sua interezza, presso ogni struttura SIULP.



SIULP & LINK CAMPUS UNIVERSITY CONVENZIONE: UNIVERSITA' E LAVORO

L'Università degli Studi Link Campus University propone un'ampia offerta di percorsi formativi, accademici e professionali, con specifico riferimento al settore del Comparto Sicurezza e Difesa. Gli iscritti SIULP possono conseguire il titolo di Laurea in Scienze della Politica e dei Rapporti Internazionali (L-16/L-36) e/o il titolo di Laurea Magistrale in Studi Strategici e Scienze Diplomatiche (LM-52/LM-62), in modalità executive.



LAUREA IN SCIENZE DELLA POLITICA E DEI RAPPORTI INTERNAZIONALI MODALITA' EXECUTIVE

Iscrizione al Corso di Laurea
1.500 euro + 500 euro di tassa di iscrizione

Corso di Perfezionamento semestrale
per accedere direttamente al II anno del Corso di Laurea
600 euro

LAUREA MAGISTRALE IN STUDI STRATEGICI E SCIENZE DIPLOMATICHE MODALITA' EXECUTIVE

Iscrizione al Corso di Laurea Magistrale
1.500 euro + 500 euro di tassa di iscrizione

Corso di Perfezionamento semestrale
per il riconoscimento di un semestre per il Corso di Laurea Magistrale
600 euro

Per informazione contattare Link Campus University
Dott.ssa Anna Laura Esposito: 0640400224 – a.esposito@unilink.it

www.unilink.it

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

ATTENZIONE CADUTA TASSI

Numero Verde
800 754445

www.eurocqs.it



**IN CONVENZIONE
CON IL SIULP**



ABBIAMO STIPULATO CON IL SIULP UNA CONVENZIONE AL FINE DI OFFRIRE AGLI ISCRITTI PRODOTTI FINANZIARI A CONDIZIONI ESTREMAMENTE COMPETITIVE RISPETTO AGLI ALTRI OPERATORI PRESENTI SUL MERCATO.

DIREZIONE GENERALE ROMA

Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146

• Fax. 06 89280637 • info@eurocqs.it

I NOSTRI AGENTI A:

Roma, Milano, Firenze, Palermo, Taranto, Sassari, Chieti, Taviano (Le), Napoli, Messina, Marsala (Tp), Trieste, Treviso, Caltagirone (Ct), Cagliari, Ancona, Frosinone, Ragusa, Bari, Torino, Genova, Latina, Pomezia (Rm), Caserta, Benevento, Potenza, Nettuno (Rm), Avellino, Varese, Verona, Eboli (Sa), La Spezia.

Eurocqs S.p.A., sede legale in Via A. Pacinotti n. 73/81 - 00146 Roma, cod. fisc. P IVA n. 07501791003 iscritta all'elenco Generale degli Intermediari operanti nel settore finanziario, prevede dall'articolo 106 e seguenti del T.U.B. al n. 37323 e al n. 100020307 del R.D. (n. 5820), capitale sociale Euro 2.040.000,00 interamente versato. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali, per la Polizza Assicurativa e per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" e ai fogli informativi disponibili presso le filiali e agenzie di Eurocqs S.p.A. La richiesta verrà consegnata una "copia idonea per la stampa" del contratto per la valutazione del contenuto. Per la distribuzione di prodotti di finanziamento, Eurocqs S.p.A. è dotata anche di agenti in attività finanziaria dislocati sul territorio Nazionale. Per ulteriori informazioni fare riferimento al sito internet www.eurocqs.it. Eurocqs S.p.A. offre ad propria intermediazione finanziaria, nel collocamento di vari prodotti Cassini del quinto, Prestito con delega di pagamento, Prestiti personali presso la clientela, opera anche in qualità di distributore per conto di altre banche e/o intermediari finanziari (l'Abn-Amro S.p.A., Acanto S.p.A., Santander Consumer (Italia) S.p.A., Compass S.p.A., Bk. Banca, Unicredit S.p.A.), i quali, in tale attività essa, sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.

