



“Se pensi di poter fare una cosa,
anche se in teoria sembra impossibile, spesso ci riesci.
Se invece pensi di non poterla fare non ci riuscirai mai,
perché non ci proverai nemmeno”.

(da *“improbable”* di Adam Fawer - Feltrinelli 2004)

Prefazione

L'esigenza di favorire il raggiungimento di più alti livelli di consapevolezza dei diritti negli operatori di Polizia, è all'origine del progetto “Grillo Parlante”.

Il riferimento al simpatico personaggio della celebre favola di Collodi lascia intendere quale sia lo scopo principale dell'iniziativa che è quello di offrire a tutti i poliziotti animati da un minimo di curiosità intellettuale un utile punto di riferimento ed un efficace supporto per l'auto sostegno professionale nel campo della conoscenza e della tutela dei propri diritti.

L'immagine del “Grillo” che nella simbologia Collodiana rappresenta la coscienza di Pinocchio, ben si addice ad una pubblicazione che ha essenzialmente lo scopo di contribuire, con piccoli utili consigli, a superare quel deficit di conoscenza che sacrifica il lavoratore ignaro ed in buona fede sull'altare della prepotenza di una cultura amministrativa che, ancora oggi, quando non ignora l'esistenza di diritti ed interessi legittimi, fa poco o nulla per favorirne la conoscenza e l'esercizio.

Nessuna presunzione scientifica pervade i testi che sono, piuttosto, la sintesi di tutta una attività di informazione svolta dal SIULP in questi ultimi anni, espressa attraverso una trattazione in forma chiara e sintetica dei più importanti e fondamentali aspetti relativi al rapporto di lavoro ed ai diritti dei Poliziotti, affrontati dal punto di vista del sindacato e del lavoratore, in una prospettiva di progresso e di emancipazione culturale della categoria.

Fondamentale è stata l'esperienza editoriale del “Collegamento” il notiziario del Sindacato Italiano Unitario Lavoratori di Polizia barese, ma, ai fini della realizzazione del presente volume è risultata altresì preziosa l'esperienza di tanti colleghi che con contributi e ricerche svolte spesso anche in forma anonima hanno contribuito alla formazione di una rilevante base documentale di cui una parte non trascurabile di questo volume rappresenta la rielaborazione.

“Il Grillo Parlante” è, in questo senso, il prodotto naturale della attività sindacale sviluppata dal SIULP in sede centrale e periferica, e come tale può aiutare a comprendere come molti diritti siano il prodotto di una intensa attività politica e di contrattazione, frutto dell'impegno di un sindacato che da anni, con il sacrificio di migliaia di quadri e militanti, fornisce un determinante contributo all'emancipazione della categoria.

Innocente Carbone

LA CONQUISTA DELLE RIFORME

Per comprendere quale sia stata l'importanza ed il significato che ha avuto la riforma della polizia non soltanto per i diretti interessati, cioè i poliziotti, ma per tutto il Paese, occorre rifarsi al periodo che dalla fine degli anni sessanta si spinge all'inizio degli anni ottanta, durante il quale si verificarono avvenimenti che hanno influito in modo determinante sulla società italiana, un'epoca di grandi fermenti, di importanti iniziative, ma anche di contraddizioni.

Nelle università, nel mondo studentesco, nelle fabbriche e nei luoghi di lavoro si manifesta e si diffonde un movimento di contestazione contro una società che tende a perpetuare le disuguaglianze sociali. Il fenomeno non riguarda solo l'Italia: basti ricordare i moti studenteschi in Francia, le lotte razziali ed i movimenti di protesta contro la guerra del Vietnam in U.S.A. Ma è qui in Italia, tuttavia, che si produce una crisi sociale di eccezionale gravità. Lo sviluppo industriale del Paese è pagato con una rilevante urbanizzazione, conseguenza del trasferimento nelle maggiori città del settentrione di strati sempre più vasti di lavoratori provenienti dal sud e dello spopolamento delle campagne. È un processo di sviluppo aspro e difficile in cui si manifestano e prendono forma strategie che ricorrono all'uso sistematico della violenza. Nella "strategia della tensione" sono impegnate forze di estrema destra, dietro le quali, come è stato ampiamente dimostrato in vari processi, agiscono, più o meno clandestinamente, elementi delle forze armate e dei servizi di sicurezza. Ma negli stessi anni giunge anche un altro messaggio di violenza da parte di movimenti che si dichiarano rivoluzionari, e, in nome della "ideologia proletaria" uccidono, effettuano sequestri di persone, eseguono rapine per autofinanziarsi. Assumeranno le denominazioni più diverse - Nap, Br, Autonomia operaia, Prima linea, ma dietro questa varietà di sigle si cela un unico proposito, quello di portare la classe operaia sul terreno della lotta armata. Tutti questi avvenimenti ebbero conseguenze anche all'interno della Polizia. La necessità di fronteggiare con forze inadeguate situazioni così pesanti di ordine pubblico e un nuovo tipo di criminalità, spregiudicata, violenta, in possesso di tecniche più progredite che in quegli anni aveva fatto la sua comparsa, imposero alla Polizia sforzi e sacrifici che si tradussero in un aggravamento delle condizioni di vita e di impiego. Si fece strada nel personale la convinzione che le strutture della Polizia, la preparazione professionale anche dei dirigenti, la disponibilità di strumenti tecnici fossero ormai insufficienti ed inadeguati. Un senso di disarmata impotenza aiutò a comprendere che solo una diversa efficienza poteva assicurare una migliore difesa della società ed una più valida protezione degli uomini della Polizia.

Nella Pubblica Sicurezza da tempo esistevano gravi elementi di instabilità. Tutto il personale, ad eccezione dei funzionari di P.S. e della polizia femminile, era inquadrato nel "Corpo delle Guardie di P.S." che nel 1943, dopo la caduta del fascismo, era stato militarizzato con un decreto del governo Badoglio. La militarizzazione era in contrasto con le funzioni civili svolte dalla polizia, imponeva pesanti obblighi al personale, inutili ai fini dei servizi e di ostacolo a qualsiasi tutela dei diritti.

Altro elemento di instabilità era dato dalla presenza di due ruoli direttivi, quello civile dei funzionari di P.S. e quello militare degli ufficiali con differente preparazione professionale, spesso in contrasto tra loro nell'esercizio delle proprie funzioni. Su questi due ruoli ne primeggiava un terzo, quello dei prefetti che esercitavano una pesante interferenza nella gestione della polizia. Tra le ispettrici ed assistenti della polizia femminile esisteva poi malcontento per le funzioni subordinate da esse svolte. Comune a tutte le componenti era infine la insoddisfazione per le condizioni nelle quali veniva svolto il servizio, estremamente gravoso, e per il trattamento economico, assolutamente inadeguato.

Gli avvenimenti degli anni 1968/69 furono la scintilla che fece esplodere l'aperta protesta del personale, come avvenne a Milano nel novembre del 1968 dopo la morte della guardia Annarumma nel corso di uno scontro tra polizia e dimostranti.

Si verificarono anche eccessi, ma furono eccezioni, perché nel personale, abituato ad agire con profondo senso di responsabilità, prevalse la volontà di trovare la soluzione dei problemi della polizia in una iniziativa politica diretta a promuovere una riforma organica che ne migliorasse i livelli di efficienza ed assicurasse nello stesso tempo la difesa degli interessi del personale.

Il sindacato unitario CGIL-CISL-UIL costituì il tramite attraverso il quale l'iniziativa fu canalizzata; in essa vennero coinvolti tutti i partiti dell'arco costituzionale i quali, nell'ambito del Parlamento, si impegnarono a tramutare in leggi dello Stato le proposte del personale. Venne formato un comitato di studio per la riforma della Polizia nel quale, accanto ai poliziotti, erano presenti i rappresentanti dei partiti, dei sindacati e magistrati.

In breve tempo il dibattito sorpassò l'ambito della Polizia e si estese ad intellettuali, studiosi, uomini politici e giornalisti. Organo di diffusione in tutto il Paese fu il periodico mensile "Ordine Pubblico" di cui era direttore il giornalista Franco Fedeli. In esso, non viene messa in discussione soltanto l'efficacia operativa dei servizi di polizia, ma l'immagine stessa dello Stato.

La pressione del personale che chiede una profonda riorganizzazione di strutture, sistemi operativi, mezzi tecnici è giustificata; tuttavia nei confronti degli elementi che più si espongono vengono prese misure di rigore per scoraggiarne l'attività, dalle punizioni ai trasferimenti, alle denunce ai tribunali militari. Inutilmente, poichè anzi, la protesta si estende anche agli altri corpi di polizia, la Guardia di Finanza, gli Agenti di custodia, le Guardie Forestali i cui componenti avanzano le stesse rivendicazioni dei colleghi della Polizia.

Alla fine del 1974 il movimento esce allo scoperto con l'assemblea del 21 dicembre presso l'albergo Hilton di Roma, alla quale partecipano oltre duemila quadri provenienti da tutta l'Italia, alla presenza dei segretari generali delle tre confederazioni sindacali e di esponenti di forze politiche. In quella assemblea si costituisce il comitato nazionale di coordinamento, formato da poliziotti e da sindacalisti, con lo scopo di stimolare la presa di coscienza non solo dei poliziotti, ma di tutti i lavoratori, delle forze politiche, sociali e d'opinione sul tema della riforma. All'assemblea dell'Hilton fa seguito il 7 febbraio 1975 quella di Empoli nella quale viene fissato il programma del movimento:

- la Polizia deve essere intesa come una organizzazione civile con un particolare stato giuridico e con la totale equiparazione di funzioni e di trattamento economico e normativo tra personale maschile e femminile;
- il riordinamento dell'istituto deve essere basato su un ampio decentramento, in maniera da estendere l'attività di prevenzione della polizia su tutto il territorio dello Stato, procedendo ad una razionale redistribuzione dei compiti tra tutte le forze di polizia ed assicurando il loro reale coordinamento;
- il personale deve conseguire un più alto livello di professionalità, attraverso la riforma del reclutamento e delle scuole;
- deve essere riconosciuto ai poliziotti, l'esercizio delle libertà sindacali garantite dalla costituzione a tutti i cittadini; i poliziotti, consapevoli della peculiarità delle funzioni da essi esercitate, rinunciano volontariamente all'esercizio del diritto di sciopero e ribadiscono che l'azione della polizia deve essere caratterizzata dalla più assoluta indipendenza politica.

Nel luglio del 1975 la riforma della Polizia entra finalmente in Parlamento: vari partiti presentano le prime proposte di legge. Ma il Ministero dell'Interno tarda ancora a comprendere che la riforma non è più rinviabile e, nella speranza di riassorbire la protesta del personale, istituisce alcune commissioni di studio, una delle quali, relativa ai problemi del cosiddetto "benessere" del personale, viene integrata da rappresentanze designate attraverso un peregrino meccanismo di sorteggio, ed elargisce un aumento mensile della paga di circa 60.000 lire. Si tratta di provvedimenti assolutamente inadeguati, che non rallentano l'attività del "movimento" il quale, forte ormai dei consensi acquisiti nel Paese, compie un ulteriore passo con la trasformazione in forza sindacale di fatto: il 9 ottobre 1976 a Roma, presso il teatro delle Arti si svolge il primo convegno nazionale dei delegati provinciali.

Di fronte alla decisa volontà del personale, il nuovo ministro dell'Interno, Francesco Cossiga, annuncia la decisione del Governo di procedere alla riforma della Polizia ed autorizza il personale a riunirsi in assemblea all'interno ed all'esterno ed a costituire comitati per dare

maggiore organicità al dibattito. Il ministro annuncia infine la presentazione per il 15 febbraio 1977 dei primi provvedimenti urgenti allo scopo di avviare concretamente la riforma.

È il via per la organizzazione di massa del movimento. A fine dicembre viene lanciata una campagna per l'adesione al "comitato per il costituendo sindacato di polizia" aderente alla federazione unitaria Cgil - Cisl - Uil; in tutti i posti di lavoro vengono tenute le prime assemblee per l'elezione dei rappresentanti di base. I risultati della campagna sono lusinghieri; la quasi totalità del personale di Polizia sottoscrive, con la scheda di adesione, il programma deliberato nella assemblea di Empoli. In un convegno tenuto a Roma l'11 febbraio 1977 all'hotel Parco dei Principi viene preso atto dei primi risultati della campagna di adesione e viene svolto un esame critico dei "provvedimenti urgenti", proposti dal ministro Cossiga.

Si tratta di segnali positivi che giungono dal Governo e che rendono chiaro che ormai la riforma è decisa e chi vi si opponeva, è costretto a prenderne atto.

Le forze contrarie alla smilitarizzazione ed al sindacato di polizia aderente alla federazione unitaria escono allora allo scoperto.

Un attacco al ministro Cossiga ed al sindacato aderente alla federazione unitaria appare sul "Magistrato dell'ordine", foglio notizie di una non bene identificata "unione nazionale dei funzionari di P.S."; alcuni esponenti politici e qualche giornalista si schierano contro la smilitarizzazione ed il sindacato unitario.

Sono le prime avvisaglie di una lotta contro la riforma che si protrarrà negli anni successivi. A fianco dei poliziotti vi è la federazione unitaria, la quale per il 20 dicembre 1977 proclama un'ora di sciopero generale in tutto il Paese in appoggio alle rivendicazioni di una categoria di lavoratori che ha rifiutato per se stessa l'esercizio del diritto di sciopero.

Inizia la settima legislatura ed altre proposte di legge di riforma vengono presentate. Manca però ancora il disegno di legge del Governo, nonostante che la riforma della Polizia sia compresa nel programma di esso. La Camera dei deputati nomina un comitato ristretto di parlamentari con l'incarico di predisporre un testo che coordini le varie proposte dei partiti; ma è destino che neppure questo testo riesca a giungere in aula, perché una serie di eventi drammatici allunga i tempi per la conclusione di un problema ormai maturo. Tra questi eventi, ha un effetto dirompente nel Paese la strage di via Fani del 16 marzo 1978, nella quale cadono sotto il fuoco dei terroristi due Carabinieri, il maresciallo Oreste Leonardi e l'appuntato Domenico Ricci nonché tre appartenenti alla Pubblica Sicurezza, il brigadiere Francesco Zizzi, gli agenti Giulio Rivera e Raffaele Iozzino. Il 9 maggio l'on. Moro viene rinvenuto assassinato a distanza di 55 giorni dal suo rapimento.

Intorno alle famiglie delle vittime ed alle forze di Polizia si stringono lavoratori, giovani, donne, persone di tutte le classi sociali; prima ancora che lo Stato riesca a dare il colpo decisivo al terrorismo, già la reazione popolare ne decreta la sconfitta.

Nei primi mesi del 1979 il Parlamento viene nuovamente sciolto e tutto il lavoro fino a quel punto svolto dal comitato ristretto viene azzerato, occorrerà ricominciare da capo. Il personale di Polizia è deluso e di nuovo in fermento, sia per la mancata attuazione degli impegni del Governo in ordine alla riforma, sia per gli scarsi risultati sino ad allora ottenuti nella lotta al terrorismo. Cadono uccisi dalle BR altri cittadini e le vittime tra le forze di polizia salgono ancora: nel solo 1979 cadranno il brigadiere Antonio Mea, l'agente Piero Ollanu, l'agente Andrea Campagna, l'agente Michele Granato, il maresciallo Mariano Romiti, uno dei colleghi più impegnati nel movimento per la riforma.

Nell'assemblea tenuta il 1 luglio di quell'anno nei locali del "Supercinema" di Roma viene presa una estrema decisione: il personale di polizia sta compiendo il proprio dovere senza limiti di sacrifici, ma il Governo ed i partiti debbono trovare il necessario impegno per riprendere con volontà decisa la discussione della legge di riforma. In mancanza di segnali positivi, si procederà ugualmente alla costituzione ufficiale del sindacato ed al tesseramento.

L'8 novembre il Governo presenta finalmente alla Camera dei deputati il proprio disegno di legge sulla riforma. Su molti punti il movimento esprime il proprio dissenso: la discussione che si svolge prima alla Camera e poi al Senato viene attentamente seguita e si ottengono notevoli miglioramenti del testo che finalmente, dopo l'approvazione dei due rami del Parlamento, viene promulgato come legge dello Stato il 1° aprile 1981.

Questa lunga esposizione era necessaria per ricordare come la riforma della Polizia, nata tra i poliziotti, sia stata realizzata per la volontà di quel "movimento" che ha poi dato vita al Siulp, attraverso ostacoli, incomprensioni, repressioni. Questo andava detto, non per vantare diritti di primogenitura in una vicenda che appartiene ormai alla storia del Paese, ma per affermare l'affidabilità di questo sindacato anche per le battaglie del futuro.

Cap. I

L'ORARIO DI LAVORO

Frequente è la confusione tra orario di servizio, orario di lavoro ed orario di apertura al pubblico.

Per distinguere terminologie spesso e volentieri confuse fra loro è necessario chiarire il significato di ciascuna delle tre locuzioni utilizzando i criteri forniti dalla circolare del Ministero della Funzione pubblica nr. 7 del 24 febbraio 1995 pubblicata sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale nr. 73 del 28 Marzo 1995.

Per **orario di servizio** si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

Per **orario di apertura al pubblico** si intende il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

Per **orario di lavoro** si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

La **durata dell'orario di lavoro** contrattualmente determinata è attualmente di 36 ore settimanali.

In relazione alla articolazione dell'orario di lavoro, gli ultimi contratti di categoria hanno sancito importanti mutamenti con varie implicazioni sulla organizzazione del lavoro e dei servizi all'interno degli Uffici di Polizia.

Come è ben noto, a seguito della riforma legislativa che ha dato origine al Comparto Sicurezza, la materia dell'orario di lavoro è oggetto di contrattazione a livello centrale e di informazione preventiva a livello periferico.

Al Questore o Dirigente di Ufficio, Reparto o Istituto, pertanto, compete la scelta, da un novero di ipotesi previste dall'accordo nazionale quadro, del tipo di articolazione di orario di lavoro più rispondente alla esigenza di assicurare l'efficienza del servizio, col conseguente obbligo di informazione preventiva ai sindacati firmatari dell'Accordo stesso.

Con detto sistema si è voluto investire la dirigenza periferica della responsabilità della scelta dell'articolazione dell'orario di lavoro senza alcuna possibilità di invocare artificiosi alibi rispetto ad una gestione che dovesse rivelarsi inefficace e improduttiva.

In buona sostanza, nessun Questore o Dirigente potrà sostenere che i servizi non funzionano perché è obbligato ad attenersi ad un orario contrattato in sede periferica, magari dal suo predecessore, con le Organizzazioni sindacali territoriali.

Ciò non comporta, tuttavia, la prefigurazione di un modello di organizzazione del lavoro caratterizzato dall'assenza di controllo e dal confinamento del sindacato territoriale nel mondo dell'effimero.

Infatti, quella che può apparire una parziale menomazione della capacità negoziale del Sindacato provinciale viene più che compensata dalla presenza di un complessivo sistema di sostanziale garanzia del lavoratore all'interno del quale è possibile per il sindacato svolgere un decisivo ruolo di controllo.

Gli obblighi di informazione preventiva in materia di orario di lavoro, straordinario programmato, riposo compensativo e reperibilità e di informazione successiva e consultazione previsti dall'articolo 25 del DPR 31 luglio 1995 nr. 395 sono gli strumenti attraverso i quali il sindacato provinciale esercita un esteso controllo sulla attività amministrativa e sulla programmazione dei servizi a garanzia della qualità della vita e dei diritti del personale.

Le varie ipotesi di articolazione dei turni di servizio sono determinate dall'accordo nazionale quadro stipulato a livello centrale tra Sindacati e Amministrazione della P.S.

L'Accordo Nazionale Quadro è previsto dagli articoli 3 comma 3 e 7 del D.Lvo 12 maggio 1995 nr. 95 e, in ultimo dall'articolo 24 del DPR 18 giugno 2002 nr. 164 (contratto terzo quadriennio normativo per le forze di Polizia ad ordinamento civile). L'articolo 24 del DPR 164/02, in particolare, prevede che *"l'Accordo Nazionale Quadro di Amministrazione è stipulato fra il Ministro competente, o un suo delegato, e una delegazione sindacale composta dai rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'accordo nazionale"*.

Una volta scelta l'articolazione dell'orario di lavoro e delineate le proprie opzioni organizzative, dunque, il dirigente dell'Ufficio o del reparto è obbligato a farne oggetto di informazione preventiva alle organizzazioni sindacali provinciali, ed a richiesta di queste, anche di esame congiunto, procedura quest'ultima che non ha carattere negoziale.

Soddisfatti questi adempimenti, la parte pubblica dovrà solo, di volta in volta, adeguare all'orario di lavoro prescelto la programmazione dei servizi, avendo cura di coniugare entrambi i fattori con le disponibilità in termini di uomini, mezzi e risorse.

L'articolo 6 punto 3 del vigente accordo nazionale Quadro prevede, tuttavia, l'**opzione della modifica, per periodi determinati e per servizi soltanto operativi o investigativi le tipologie di orario di servizio "standard"** previste dai successivi articoli 7 (servizi continuativi) e 8 (servizi non continuativi). È però necessario che l'Amministrazione provi queste esigenze e comunemente raggiunga una intesa con il 50% + 1 delle sole organizzazioni firmatarie, a patto che in questo modo sia rappresentata anche la maggioranza assoluta del totale degli iscritti a tutte le OO.SS. presenti nella provincia. Nel caso in cui gli iscritti alle OO.SS. firmatarie non raggiungano tale percentuale, la variazione sarà valida se sottoscritta dalle organizzazioni che rappresentano almeno il 60% del totale degli iscritti alle organizzazioni firmatarie, prescindendo in questo caso dal requisito della maggioranza delle organizzazioni sindacali firmatarie.

Un esempio molto semplice: se in una provincia non si raggiunge l'accordo ma un sindacato, da solo, detiene il 60% degli iscritti, esso può da solo firmare l'intesa con la direzione dell'ufficio o reparto. Se invece in una realtà questa maggioranza non viene raggiunta, l'Amministrazione non può adottare tipologie diverse da quelle previste e tipizzate dall'accordo nazionale quadro.

Com'è agevole notare, la previsione di cui all'articolo 6 punto 3 del vigente accordo nazionale Quadro reintroduce, a livello periferico, un meccanismo contrattuale ma al solo scopo di garantire e confermare la regola della applicazione delle tipologie standard contrattate a livello centrale.

Una volta definita l'articolazione dell'orario di lavoro, il poliziotto che lavora in un determinato settore ha il diritto ad essere impiegato nelle fasce orarie oggetto di informativa o di intesa sindacale relative allo stesso.

Tutti i servizi dovranno essere programmati settimanalmente all'interno degli orari oggetto di informazione o contrattazione e non esiste possibilità per l'Amministrazione di prevedere turni indeterminati nel loro inizio o nella loro fine. Al riguardo, con circolare nr. 555/39/RS/01/113-3065 del 22 settembre 2000 il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ha espressamente precisato che la pianificazione dei servizi ha il suo prius logico nell'informazione preventiva che è la base sulla quale va realizzata la pianificazione dei servizi che deve avere carattere settimanale.

La programmazione settimanale del servizio garantisce il diritto di ciascun dipendente a conoscere in anticipo l'orario e gli estremi del servizio da svolgere. Invero, oltre alle ben note disposizioni del "Regolamento di servizio" concernenti l'ordine di servizio giornaliero ed il foglio di servizio, occorre ricordare che l'articolo 6 numero 4 dell'Accordo Nazionale Quadro esplicita in maniera chiara che la programmazione dei servizi deve avere carattere almeno settimanale per consentire al dipendente la programmazione della propria vita privata, rendendo effettivo il principio della pianificazione dei turni di servizio con cadenza settimanale. Detta pianificazione va affissa all'albo dell'ufficio, dell'istituto o del reparto entro le ore 13.00 del venerdì della settimana precedente a quella cui la programmazione è riferita.

La programmazione settimanale del servizio è il presupposto per l'applicazione corretta di importanti istituti, quale quello della indennità di cambio turno e dell'indennità di compensazione sulle quali ci soffermeremo successivamente.

L'orario di lavoro, dunque, deve essere certo, determinato e non soggetto, di norma, a variazioni.

È lo stesso accordo quadro a precisare, infatti, quando il turno, settimanalmente programmato, può subire variazioni disciplinandone le conseguenze.

Premesso che tutte le variazioni sono possibili a richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze dell'Ufficio, il 6° comma dell'articolo 7 del vigente Accordo Nazionale Quadro prevede le modalità per il **cambio dei turni**, specificando che esso può essere disposto anche d'ufficio per esigenze di servizio specificatamente motivate.

Tali motivazioni vanno comunicate entro cinque giorni alle OO.SS. che ne facciano richiesta.

L'Amministrazione può, però, ricorrere a cambi di turno con le limitazioni previste dall'Accordo Nazionale Quadro e con le modalità stabilite dalla commissione paritetica convocata, ai sensi dell'articolo 25 dell'Accordo Nazionale Quadro, allo scopo di dirimere controversie interpretative sull'applicazione delle disposizioni dell'accordo stesso.

Le variazioni richiedono un'attenta valutazione da parte dell'Amministrazione e sicuramente non basta una formula generica per motivarle.

Ogni cambio turno determinato d'ufficio da luogo alla corresponsione di una apposita indennità (indennità di cambio turno), e qualora il dipendente fosse impiegato in deroga alla programmazione settimanale nel giorno in cui è stato programmato il riposo settimanale spetterà una ulteriore indennità (indennità di compensazione), specificatamente prevista dall'articolo 16 comma 3 del DPR 164/2002).

Non spetta compenso se l'orario rimane invariato, ma cambia la tipologia del servizio: se per esempio l'operatore, invece di fare sportello o centralino, viene comandato di controllo del territorio, ma col medesimo turno.

Il cambio del turno settimanalmente programmato costituisce una eccezione e non la regola. Pertanto, è sicuramente da restringere al massimo la possibile applicazione di cambio turno sia nei servizi di natura burocratica, che per quei tipi di servizio decisamente prevedibili come ad esempio l'incontro di calcio della domenica per il quale i relativi servizi dovranno sottostare alla norma della programmazione settimanale.

Particolari problemi possono sorgere nel caso di orario di lavoro articolato in cinque giornate lavorative, cd. **Settimana corta**.

La circolare 555/39/RS del 22/10/1998, emanata allo scopo di risolvere alcuni contrasti interpretativi, detta una serie di principi che val la pena di ricordare:

La individuazione dei rientri da effettuare a completamento dell'orario d'obbligo va operata col sistema scalare che consente, nel lungo periodo, l'esecuzione di servizi qualitativamente identici per tutto il personale. Nel caso i due rientri coincidano col sabato e la domenica, i dipendenti impegnati nella giornata di sabato non dovranno essere impiegati anche nella giornata di domenica e viceversa, a meno che tale impiego non sia chiesto dagli stessi interessati.

Nel caso in cui la giornata programmata per il rientro coincida con un giorno festivo, in conformità al parere fornito in data 25 maggio 1996 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio relazioni sindacali, non si deve procedere ad alcun recupero.

Gli uffici che adottano l'orario di servizio articolato in 5 giornate lavorative e che hanno necessità di mantenere attiva la struttura per 7 giorni, dovranno quantificare il relativo fabbisogno di personale nei limiti strettamente necessari per assicurare la funzionalità dell'Ufficio impegnando a rotazione, tutto il personale.

Un problema concerne il trattamento da adottare in relazione alle **assenze a qualsiasi titolo ricadenti nel giorno previsto per il rientro pomeridiano** a causa dell'articolazione dell'orario di lavoro in cinque giorni.

Al riguardo, lo stesso Dipartimento, in risposta ad un quesito del SIULP ha ribadito quanto precisato dalla Funzione Pubblica con la circolare nr. 8/1993 espressamente richiamata dalla citata circolare nr. 7/1995, e cioè che l'articolazione dell'orario d'obbligo settimanale di lavoro in cinque giornate lavorative costituisce una corretta articolazione dell'orario normale di lavoro che non determina alcun effetto nei confronti degli istituti ad essa connessi. Ciò comporta che eventuali giornate di assenza per qualsiasi causa (malattia, congedi ordinari e straordinari, permessi sindacali ecc.) sono da considerarsi nel loro intero esplicarsi anche se esse vengono a verificarsi in un giorno dell'orario settimanale in cinque giornate lavorative in cui sia previsto il rientro. In dette eventualità non si deve dunque, procedere ad alcun recupero atteso che trattasi di normali assenze in normali giornate di lavoro.

Detto principio, come già detto, è riferibile anche all'ipotesi di **rientro pomeridiano ricadente in giornata festiva infrasettimanale**.

Occorre inoltre precisare che nel caso di articolazione dell'orario in cinque giornate settimanali, dal lunedì al venerdì, il sabato si configura solo come giornata non lavorativa. Pertanto, **se il sabato cade in una giornata festiva prevista dal calendario** esso non influisce sulle ore settimanali di lavoro d'obbligo previste dal contratto collettivo di categoria e non dà dunque luogo ad alcun diritto al recupero della festività infrasettimanale.

Le fonti normative sono costituite dalla circolare 555/39/RS/01/23/9/1241 del 22 aprile 1998, dalla circolare 555/39/RS del 22 ottobre 1998 dell'Ufficio Rapporti Sindacali del Dipartimento P.S nonché dalla circolare nr. 30575 del 23 maggio 1996 del Dipartimento della Funzione pubblica.

Particolari problemi possono sorgere in ordine alla **individuazione del momento di inizio del turno di servizio ed alla determinazione della sua durata**.

Nei **servizi di ordine pubblico** le circolari 333-A/9801.B.210 (4/37) del 17 febbraio 1989 e del 18 gennaio 1991, dispongono che l'inizio del turno coincide con l'orario di adunata del personale, fissato in stretta correlazione con l'uscita del contingente.

Nei **servizi di missione fuori sede**, occorre considerare che l'articolo 16 del DPR 164/2002 nel confermare il contenuto della disposizione di cui all'articolo 16 comma 2 del DPR 254/1999, laddove è previsto che il personale inviato fuori sede, impiegato oltre la durata del turno giornaliero, comprensivo dei viaggi e del tempo necessario alla effettuazione dell'incarico, è esonerato dall'espletamento del turno ordinario previsto o dal completamento dello stesso, ha innovativamente stabilito che il turno giornaliero si intende completato anche ai fini dell'espletamento dell'orario settimanale d'obbligo.

Dal tenore della disposizione emerge in modo inequivocabile che nell'ipotesi descritta il tempo impiegato per il viaggio va considerato, ai soli fini del computo dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, alla pari del servizio effettivo.

Al riguardo, la circolare 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003, per chiarire meglio la portata della previsione, illustra a titolo esemplificativo l'ipotesi del dipendente che, comandato di servizio fuori sede, impieghi per il viaggio di andata e ritorno 4 ore e, nella sede di missione, presti servizio effettivo per 3 ore. In tal caso:

se in quello stesso giorno il dipendente doveva svolgere il turno di lavoro 8/14, egli non dovrà prestare le 3 ore di servizio non effettuato a completamento dell'orario d'obbligo, in quanto la durata del viaggio (4 ore) sommata alle ore di effettivo servizio prestato (3 ore) supera la durata del turno di servizio prestabilito; né gli può essere chiesto di recuperare le 3 ore di servizio effettivo non prestato in altro giorno della settimana;

se il dipendente, in regime di cosiddetta settimana corta, nel giorno considerato doveva effettuare il rientro pomeridiano di 3 ore (e, pertanto, il suo orario di lavoro giornaliero era pari a 9 ore), egli dovrà effettuare altre 2 ore di servizio a completamento dell'orario d'obbligo. Il responsabile dell'ufficio, ad istanza dell'interessato e tenuto conto delle esigenze di servizio, potrà tuttavia autorizzare il dipendente ad eseguire il recupero in altro giorno della stessa o di altra settimana.

Ai fini del computo dell'orario di servizio e dell'eventuale lavoro straordinario, vengono valutati i viaggi di andata e ritorno dalla sede di servizio, nonché le soste, a condizione:

- che il viaggio sia disposto con apposito ordine di servizio recante le modalità di effettuazione del trasferimento;
- che il personale, durante il trasferimento, vesta l'uniforme ed abbia in dotazione l'armamento, l'equipaggiamento ed i mezzi necessari per l'impiego nello specifico servizio al quale è stato comandato;
- che il personale sia responsabile della custodia dell'armamento, dell'equipaggiamento, dei mezzi e/o degli animali;
- che il personale sia sottoposto ad obblighi di consegne e che conseguentemente, in caso di inosservanza, sia passibile di provvedimenti di natura penale o disciplinare.

La circolare 333-A/9801.B.210 (4/37) del 18 gennaio 1991 dopo aver ribadito il principio che, al di là del trattamento economico attribuito in relazione al servizio, sia esso quello di O.P. o quello di semplice missione, in ogni caso, il viaggio, comprensivo delle soste, effettuato da personale avente in dotazione l'armamento ordinario e speciale di reparto sia sempre, per ciò solo, da considerarsi servizio a tutti gli effetti, precisa che qualora, invece, gli spostamenti vengano effettuati da personale dotato di armamento individuale, occorrerà distinguere i casi in cui il viaggio sia meramente strumentale rispetto al servizio da espletare (semplice consegna di plichi e corrispondenza, spostamenti effettuati per raggiungere la sede dalla quale ha inizio il servizio o per far ritorno alla sede di appartenenza), da quelli in cui il servizio non solo debba essere svolto necessariamente viaggiando, ma nel viaggio, in definitiva, si risolve, (servizi di scorta espletati da personale della polizia ferroviaria e postale, viaggi effettuati per il trasporto di materiali, armamenti e mezzi dell'Amministrazione). Solo in tali ultime ipotesi, il periodo trascorso per lo spostamento può essere qualificato come servizio diversamente da quanto avviene in tutti i casi in cui il viaggio sia meramente accessorio rispetto al servizio.

Il Dipartimento, rispondendo ad un quesito formulato dal SIULP di Pescara, ha chiarito come in caso di **missioni fuori sede per testimoniare presso uffici giudiziari per motivi di servizio**, il viaggio sia da considerarsi meramente strumentale rispetto al servizio, ragion per cui il relativo periodo di tempo non è da computarsi nell'orario di lavoro, fermo restando il diritto del dipendente a percepire l'indennità di missione.

Con riferimento ai **servizi di Ordine pubblico fuori sede svolti dai reparti Mobili** la circolare 559/B/1/240/50/1894 del 3 aprile 2003 chiarisce che l'impiego del personale dei reparti mobili nei servizi di ordine pubblico fuori sede deve essere contenuto nei limiti dell'orario giornaliero, compresi i viaggi di trasferimento e che il superamento di tale limite può ritenersi giustificato dalla esiguità del periodo eccedente, necessario alla ultimazione del servizio nonché dalla eccezionalità delle circostanze sopravvenute alla predisposizione del servizio che ne richieda la incondizionata continuazione. In ogni caso, l'orario non può superare il limite massimo di 10 ore, oltre il quale occorrerà prevedere il pernottamento del personale nel luogo del servizio procrastinando il rientro in sede ove questa non sia raggiungibile con un viaggio di trasferimento che non ecceda l'ora.

Nei **servizi di scorta** i periodi di sosta vanno valutati nell'orario di lavoro. In tal senso si è espresso il T.A.R. della Puglia con sentenza emessa nel 1987 a seguito di ricorso presentato, nell'interesse di alcuni colleghi della Polizia Postale, dalla Segreteria del SIULP di Bari.

In base a tale giurisprudenza richiamata dalla circolare 333-A/9801.B.210 (4/37) del 17 febbraio 1989, nel periodo intercorrente tra la fine del viaggio di andata e l'inizio di quello di ritorno, qualora sia fatto obbligo al personale con armi in dotazione di permanere nei locali dell'ufficio di

destinazione o nei pressi, nel caso in cui utilizzi anche mezzi dell'Amministrazione, deve ravvisarsi non una generica disponibilità all'impiego, ma una specifica attività istituzionale di vigilanza da considerare tale a tutti gli effetti, ragion per cui la sosta non sarà da considerarsi servizio solo allorquando il personale sia reso libero da ogni incombenza.

In relazione alla **misurazione dell'orario di lavoro** la Funzione Pubblica ha più volte chiarito (vedasi circolare nr. 87420/18.10.3 del 1 aprile 1992) che essa deve essere effettuata con criteri obiettivi. Poiché negli uffici di Polizia si utilizza il criterio della firma in entrata ed in uscita, v'è stata a lungo incertezza sul personale che deve comparire sul foglio di servizio con **l'obbligo della firma** pur essendo ovvio che tale obbligo ricade in capo a tutto il personale destinatario della contrattazione collettiva così come indicato, per ultimo, nell'articolo 1 del D.P.R. 254/99.

Il Dipartimento della P.S. ha emanato, in materia, una serie di circolari che val la pena di menzionare.

Particolare importanza riveste la circolare nr. 333.A/9801.G.D-10.1 del 27/6/1992 la quale dopo aver richiamato il contenuto dell'articolo 9 della legge 30 dicembre 1991 che prevede un categorico divieto all'effettuazione di prestazioni di lavoro straordinario per tutte le amministrazioni pubbliche presso cui non siano regolarmente operanti strumenti idonei all'accertamento dell'effettiva durata della prestazione di lavoro, stabilisce che *"presso ciascun ufficio periferico Polstato venga istituito un foglio di presenza sul quale i dipendenti hanno l'obbligo di apporre la propria firma all'inizio ed al termine dell'orario ordinario di servizio"*. La stessa circolare soggiunge come la disposizione sia da considerarsi inderogabilmente applicabile al personale impiegato nei servizi interni continuativi e non continuativi con la sola eccezione dei servizi esterni continuativi e non continuativi che prevedano l'assunzione del servizio mediante cambio sul posto, per i quali farà fede il foglio di servizio.

Inoltre, una nota dell'Ufficio Ordinamento e Contenzioso del Dipartimento, in risposta ad un quesito specifico sollevato dal SIULP proprio in funzione del diritto del sindacato alla tutela di tutto il personale contrattualizzato e per la corretta applicazione degli istituti pattizi, in merito all'applicazione nei confronti del funzionario responsabile di una Sezione di Polizia Stradale della normativa relativa all'obbligo di firmare, all'inizio e alla fine dell'orario di lavoro, il foglio di presenza, osserva che *"il personale del ruolo dei commissari della Polizia di Stato, al pari di quello appartenente ai ruoli sottostanti, è destinatario delle disposizioni sull'orario di lavoro e sui turni di servizi dettati dal D.P.R. 1995 nr. 395 e dall'Accordo Nazionale Quadro sottoscritto il 12 giugno 1997. In considerazione del carattere vincolante di tali norme, nonché delle disposizioni contenute nella circolare nr.333.A/9801.G.D-10.1 del 27/6/1992, con cui sono state impartite direttive tassative in merito alle modalità di rilevazione della presenza del personale, non si ritengono possibili deroghe alle stesse, neanche nel caso in cui il funzionario in questione espleti incarichi dirigenziali"*.

Il dipendente che non rispetta gli orari di apertura e chiusura degli uffici pubblici può rispondere di truffa ed interruzione di pubblico servizio.

Questo il principio stabilito recentemente dalla seconda Sezione Penale della Corte di Cassazione (Sentenza 25638/2001) che ha confermato la condanna per una impiegata che aveva spesso aperto in ritardo o chiuso in anticipo l'ufficio di cui era responsabile. La donna si era difesa in Tribunale sostenendo che il reato di interruzione di pubblico servizio non si configura per piccole e limitate disfunzioni. La Suprema Corte ha invece rilevato che in primo luogo costituisce truffa ai danni dello Stato adoperare artifici e raggiri, consistenti nel dichiarare falsamente nell'apposito registro di essere presente in ufficio per tutto l'orario previsto ed inducendo in errore la pubblica amministrazione circa la presenza al lavoro, al fine di procurarsi un ingiusto profitto; in secondo luogo, la regolarità del servizio è turbata anche nel caso di cessazione o discontinuità parziale dell'attività ad esso inerente, incidendo sui mezzi o sulle misure organizzative apprestati per il regolare funzionamento dell'ufficio o del servizio pubblico.

L'articolo 9 del vigente Accordo Nazionale Quadro prevede **"l'orario flessibile"**.

L'orario flessibile è consentito unicamente per chi lavora con servizio non continuativo, ma con esclusione di chi è addetto ai servizi esterni di controllo del territorio.

Il dirigente responsabile dell'ufficio può disporre a richiesta dell'interessato l'applicazione dell'orario flessibile, tenendo presenti le situazioni personali e familiari del dipendente.

Anche la flessibilità deve essere programmata settimanalmente, occorre cioè che già entro il venerdì della settimana precedente compaia la previsione in variazione.

La flessibilità consiste nell'assumere servizio 30 o 60 minuti dopo rispetto al normale orario.

Le modalità del recupero non sono libere: l'articolo 9 dell'accordo nazionale quadro le prevede tassativamente (vedi appendice).

Cap. II

IL LAVORO STRAORDINARIO

Il ricorso al lavoro straordinario è abbastanza diffuso nell'ambito del comparto sicurezza, proprio per la particolare natura dei servizi di Polizia il cui espletamento si protrae frequentemente oltre l'orario ordinario.

In relazione al lavoro straordinario occorre richiamare anzitutto alcuni principi generali enunciati dalla circolare 7/1995 della Funzione Pubblica.

Anzitutto il lavoro straordinario non può essere utilizzato come strumento ordinario di programmazione del lavoro.

Il secondo principio concerne il divieto di ogni forma di corresponsione forfetaria della retribuzione delle ore di lavoro straordinario che devono essere autorizzate dal Dirigente, effettivamente rese e documentate, nonché accertate dal dirigente che ne è responsabile.

In relazione al lavoro straordinario, si evidenzia anzitutto la distinzione tra straordinario programmato e straordinario emergente.

L'articolo 13, del vigente Accordo Nazionale Quadro disciplina lo **straordinario programmato**, introducendo modifiche sostanziali. Viene previsto, infatti, che i dirigenti periferici programmino almeno il 20% del monte ore assegnato *"per fronteggiare prevedibili esigenze di servizio connesse alle attività degli uffici"*.

La programmazione del lavoro straordinario, è assoggettata all'informazione preventiva e all'eventuale esame congiunto. Il Sindacato ha pertanto un potere di controllo e di vigilanza sull'utilizzo delle risorse impegnate e sulle finalità che si perseguono.

Lo stesso articolo 13 prevede, poi, espressamente che la programmazione dei turni di lavoro straordinario deve essere predisposta all'inizio di ciascun trimestre.

È logica conseguenza di tale previsione che la informazione preventiva ai sindacati debba essere fornita con cadenza trimestrale anche quando le determinazioni della direzione in materia di straordinario programmato comportino la redazione di una informazione praticamente identica a quella relativa al trimestre scaduto.

È sintomatico che parecchie sentenze della Magistratura del Lavoro abbiano affermato tale principio, in ultimo quella del 15 marzo 1999 resa dal Giudice del Lavoro di Napoli al quale il SIULP di quella Provincia si era rivolto per ottenere giustizia nei confronti della Dirigenza del Compartimento della Polizia Stradale che sosteneva l'inutilità del rinnovo trimestrale dell'informazione preventiva in caso di invarianza di determinazioni in materia di straordinario programmato.

Uguale principio è ribadito nella sentenza nr. 18873/99 resa dal Tribunale del Lavoro di Napoli in data 12 novembre 1999 nei confronti della direzione del locale Compartimento di Polizia Ferroviaria.

Altro importante principio affermato dalla giurisprudenza in ordine allo straordinario programmato è che l'informativa non debba avere carattere generico ed elusivo del dettato normativo. In altre parole non possono ritenersi soddisfacenti quelle comunicazioni che in buona sostanza si limitino a richiamare i criteri enunciati dall'articolo 13 dell'Accordo nazionale Quadro, poiché come recita la richiamata sentenza del 15 marzo "se quei criteri potessero ritenersi esauritivi non avrebbe alcun senso la previsione della informazione preventiva della programmazione".

L'indicazione, dunque, dei giorni, degli uffici e della durata dello straordinario secondo la citata giurisprudenza è necessaria proprio perché consente una "gestione trasparente del lavoro straordinario ed evita, nel contempo, l'utilizzo dello straordinario emergente (cioè imprevedibile e relativo ad eventi sopravvenuti) come tale, non controllabile a priori, a danno dello straordinario programmato".

È importante come lo stesso Giudice affermi che "laddove lo straordinario sia programmabile, cioè prevedibile, il Dirigente sia tenuto alla programmazione ed alla relativa informazione", aggiungendo che "una diversa interpretazione renderebbe priva di significato la partecipazione sindacale. Se il dirigente fosse libero, ad libitum, di ricorrere allo straordinario emergente, pure laddove in realtà si tratti di straordinario programmabile, sarebbe priva di contenuto la norma che prevede un controllo sindacale. È chiaro infatti che sarebbe rimesso all'arbitrio del dirigente di consentire o meno il controllo sindacale sulle sue scelte, controllo invece voluto dalla normativa".

La programmazione del lavoro straordinario, dunque, presuppone e richiede da parte del Questore o del Dirigente di Ufficio, Reparto o Istituto, all'inizio di ciascun trimestre, la redazione e l'invio ai sindacati di una informativa contenente un programma di applicazione dell'Istituto elaborato in relazione ad esigenze di servizio preventivamente individuate e specificate.

La definizione di tali esigenze, ove non si ritenga di far riferimento a necessità specificamente individuate come ad esempio l'eliminazione di arretrati, la possibilità di potenziare l'attività dei servizi al pubblico e la necessità di garantire il funzionamento degli uffici nella stagione estiva o nei periodi in cui normalmente la presenza del personale si riduce per la fruizione delle ferie, potrà essere collegata al potenziamento della attività investigativa, al controllo del territorio ed in genere al miglioramento dei servizi.

Tenuto conto delle disponibilità e del monte ore assegnato, in ciascuna divisione od ufficio sezionale e distaccato, potrebbe essere individuata una percentuale massima del monte ore da destinare alla programmazione. Un monitoraggio preventivo e la consultazione dei responsabili di settore può permettere di individuare agevolmente, settore per settore e ufficio per ufficio, se necessario, l'entità della quota di lavoro straordinario da destinare alla programmazione secondo un principio di organizzazione manageriale.

Particolare importanza rivestono alcuni principi sanciti dal comma 2 dell'articolo 13 dell'Accordo nazionale Quadro, il cui rispetto è essenziale per evitare l'insorgenza di situazioni di inutile conflittualità:

- 1) rotazione del personale volontario a garanzia dell'equa distribuzione dei carichi e del beneficio;
- 2) intervallo garantito tra il turno di lavoro ordinario e quello di straordinario programmato, per la consumazione del pasto ed il recupero psicofisico;
- 3) volontarietà e documentazione a mezzo di formale ordine di servizio;
- 4) divieto di impiego in straordinario programmato nelle giornate di riposo ed in quelle di giorno libero.

Per quel che concerne la regolamentazione dell'opzione di volontarietà prevista dal comma 2 del citato articolo 12, premesso il principio della programmazione settimanale del servizio, la soluzione più razionale è che ogni venerdì, all'atto della predisposizione del servizio settimanale, ogni segreteria di ufficio o divisione raccolga le adesioni allo straordinario programmato relativo alla settimana sulla base di una indicazione di disponibilità che vincola per tutta la settimana il dipendente che la manifesta, ma sono possibili anche altre soluzioni organizzative, come la raccolta delle adesioni su base trimestrale.

A seguito dell'attivazione della procedura di risoluzione dei contrasti interpretativi in materia di applicazione dell'accordo quadro, è stato chiarito (vedi circolare 555/39/RS del 22 ottobre 1998) che è possibile la programmazione, previa informazione ed eventualmente esame, di prestazioni di lavoro straordinario anche prima dell'inizio dell'orario ordinario di lavoro. Tale interpretazione della normativa dell'accordo quadro è pienamente coerente con l'elemento finalistico della normativa contrattuale diretto al miglioramento dell'efficienza dei servizi di Polizia.

Una particolare attenzione, invece, merita la questione dello straordinario disciplinato dall'articolo 63 della Legge 121/81, comunemente chiamato "straordinario emergente", che presenta elementi di differenziazione rispetto all'istituto precedente.

L'articolo 63, prevede che, quando le esigenze lo richiedono, gli ufficiali e gli agenti di P.S. sono tenuti a prestare servizio anche in eccedenza all'orario di lavoro ordinario. Tale previsione, a nostro parere, non può che riferirsi a situazioni contingenti, strettamente legate al servizio sino a quel momento svolto, che, per la loro natura, non possono essere rimandate, per cui l'operatore è quindi obbligato a prolungare l'orario di lavoro (es. l'intervento su rapina della volante alle ore 12,40 con fermo dei rapinatori). Non si potrebbe invece ricorrere all'istituto dell'articolo 63 per fronteggiare l'arretrato accumulato negli uffici o per impiegare del personale in altri settori (es. O.P.); in questo caso si evidenzia, difatti, una mancanza di organizzazione nella gestione dell'attività complessiva degli uffici medesimi, per cui non si può far ricadere un obbligo immediato di prolungare l'orario di lavoro in capo al personale. Avallando una prassi di tal genere, la contrattazione dell'orario di lavoro settimanale, e di conseguenza quello giornaliero, sarebbe vanificata realizzando di fatto per i poliziotti orari molto più lunghi di quelli previsti dal contratto collettivo.

L'obbligo di prolungare la prestazione lavorativa si configura come ipotesi eccezionale. A conferma di tale interpretazione, sono intervenute anche alcune direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica le quali, in relazione alle disposizioni contenute nel decreto legislativo 3 febbraio 93, nr.29, hanno fornito chiarimenti su come debbano essere disposte le prestazioni di lavoro straordinario e chi debba autorizzarle (circolare 10 febbraio 1994, nr. 3).

In tale ambito è essenziale anche richiamare il contenuto della circolare nr. 4797 del 20 ottobre 1992. Detta direttiva fa riferimento a prestazioni di lavoro straordinario che possono essere autorizzate (e non obbligate) per fronteggiare esigenze di servizio non assicurabili con il normale carico di lavoro. Ciò determina che il ricorso allo straordinario per esigenze di servizio che richiedono una prestazione lavorativa in eccedenza all'orario normale, e non rivestono il carattere dell'imprevedibilità e della eccezionalità, possono comunque essere autorizzate dal dirigente ma non possono essere imposte al dipendente in quanto non rientranti nelle fattispecie previste dall'articolo 63 più volte citato.

Tale interpretazione è suffragata anche dal fatto che, essendo lo straordinario un allungamento dell'orario d'obbligo previsto dal contratto collettivo, la norma prevede che per derogare a tale limite si operi solo in due modi:

Il primo riferito allo straordinario programmato, che prevede una serie di garanzie per il personale; l'informazione preventiva alle OO.SS., la volontarietà dei soggetti che accettano di effettuarlo e la verifica sul come viene impegnato il personale e per quali finalità (non più di due turni a settimana di tre ore massimo ciascuno).

Il secondo riferito all'articolo 63 che, proprio per il carattere dell'imprevedibilità e dell'eccezionalità dell'evento, prevede l'obbligo in capo al lavoratore, senza alcuna tutela contrattuale.

Ricorsi diversi all'istituto dello straordinario rispetto a quelli appena illustrati, sono sicuramente arbitrari e, pertanto, censurabili.

Per ultimo va sottolineato che mentre lo straordinario "emergente" dovrà essere remunerato completamente, per quello programmato, in caso di mancanza di fondi per il completo utilizzo del monte ore assegnato e per il superamento del limite individuale, si potrà procedere alla commutazione d'ufficio in giornate di riposo compensativo. Appare evidente, pertanto, l'importanza della norma (comma 3 dell'articolo 13 Accordo Nazionale Quadro) la quale prevede che in sede di verifica, l'Amministrazione dovrà fornire, entro i termini indicati, copia dei fogli di servizio oggetto della verifica poiché dai medesimi si potrà rilevare quali siano le prestazioni programmate e quelle emergenti.

Occorre comprendere pienamente la valenza e tutte le potenzialità dello strumento organizzativo per conferire una svolta significativa ed evitare un tipo di gestione esclusivamente ripiegata sulla logica dell'emergenza, la cui manifestazione quando non è fatalisticamente attesa, è spesso il frutto naturale del rifiuto della programmazione e del mantenimento di un contesto di sostanziale disorganizzazione che attende l'emergenza ma nello stesso tempo ne crea i presupposti.

Una politica organizzativa basata sulla permanente gestione dell'emergenza è funzionale al mantenimento di una situazione di sistematica assenza di regole. Essa legittima l'arbitrio e favorisce la violazione dei diritti del personale giustificata con la presunta impossibilità di garantire altrimenti il soddisfacimento delle esigenze di servizio.

TABELLA COMPENSI LAVORO STRAORDINARIO

Cap. III

IL RIPOSO COMPENSATIVO

L'istituto è stato introdotto col protocollo d'intesa sottoscritto il 7 aprile 1993 dal Ministero dell'Interno e dalle organizzazioni del personale della Polizia di Stato maggiormente rappresentative sul piano nazionale, ma ha ricevuto una compiuta regolamentazione solo recentemente con gli ultimi due Accordi Nazionali Quadro.

Si tratta della trasformazione in giornate di riposo di prestazioni orarie di lavoro straordinario.

Esistono due tipologie di commutazione, rispettivamente a richiesta del dipendente e d'ufficio:

commutazione a richiesta del dipendente.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, le prestazioni orarie di lavoro straordinario di qualsiasi natura, effettuate e non retribuite, possono, a richiesta del dipendente, essere commutate in un numero corrispondente di giorni di riposo compensativo, cumulabili anche con il riposo settimanale e con il congedo ordinario (articolo 15 comma 1 accordo quadro).

commutazione d'ufficio.

Le prestazioni orarie di lavoro straordinario programmate e non retribuite per il completo utilizzo del monte ore a disposizione dell'Ufficio, Reparto o Istituto ovvero per il superamento, da parte del dipendente, del limite massimo previsto, devono essere commutate in un numero corrispondente di giornate di riposo compensativo (articolo 15 comma 4 accordo quadro).

La circolare 555/39/RS del 22 ottobre 1998, emanata in sede di risoluzione di alcuni contrasti interpretativi dell'Accordo Nazionale Quadro, chiarisce la differenza tra le due ipotesi nel senso che mentre il comma 1 dell'articolo 15 dell'Accordo Nazionale Quadro parifica, quanto al diritto di commutazione, esercitabile dal dipendente, sia il lavoro straordinario programmato che quello non programmato (competente pertanto al dipendente tale possibilità di scelta), il successivo comma 4 obbliga, invece, il dirigente dell'Ufficio o del reparto a procedere alla commutazione, ed esclusivamente per lo straordinario programmato, nel caso sia stato completamente utilizzato il monte ore a disposizione dell'Ufficio o il dipendente abbia superato il limite massimo.

Peraltro, tale commutazione d'ufficio, essendo anch'essa definita entro limiti, anche temporali, ben circoscritti, (articolo 15, comma 5 ANQ 15 maggio 2000) pone delicati problemi attuativi laddove non sia possibile il ricorso a tale istituto o per eccesso di ore da recuperare, ovvero per superamento del limite trimestrale pur in presenza di tempestiva istanza dell'interessato. In tali ipotesi non può non sussistere l'obbligo per l'Amministrazione di monetizzare, sulla base dei parametri propri dell'indennità per lavoro straordinario, le prestazioni di cui essa si sia comunque avvalsa, e ciò indipendentemente dalla mancanza di idonea copertura nell'apposito capitolo di bilancio, in quanto le norme di contabilità disciplinano l'organizzazione interna degli uffici, ma non attribuiscono alla Pubblica Amministrazione il potere di incidere sul diritto soggettivo di credito del dipendente (cfr. Cons. Stato V Sez., 24 gennaio 1994 nr. 34; TAR Calabria 29 settembre 1999 nr. 1184).

Il ricorso al riposo compensativo deve avvenire evitando sperequazioni in presenza di situazioni analoghe. A tal fine la retribuzione dello straordinario programmato, qualora venga superato il monte ore assegnato complessivamente a ciascun ufficio, Reparto o Istituto, deve essere effettuata secondo un criterio di proporzionalità (comma 6 articolo 15 accordo nazionale quadro).

Per il calcolo della giornata di riposo si fa riferimento alle seguenti misure orarie:

- 6 ore per i dipendenti che effettuino servizi articolati in 6 turni settimanali

- 7 ore e 12 minuti per i dipendenti che effettuino servizi articolati in 5 turni settimanali.

Le giornate di riposo compensativo debbono essere fruiti, a richiesta dell'interessato e tenuto conto delle esigenze di servizio, nei tre mesi successivi a quello nel quale sono state maturate.

Per la fruizione del riposo nel terzo mese le richieste devono essere avanzate entro la fine del secondo mese.

Occorre precisare, infine, che il ricorso al riposo compensativo è possibile limitatamente alle ore di servizio prestate in eccedenza all'orario d'obbligo, ma non retribuite a causa del completo utilizzo del monte ore mensile a disposizione di ogni Questura, Ufficio, Istituto o Reparto, ovvero per il superamento del limite massimo individuale mensile autorizzato.

In ordine alle modalità di attuazione dell'istituto in parola emerge più di una difficoltà interpretativa, atteso che il ricorso al riposo compensativo sarà possibile solo per le ore di lavoro straordinario prestate, ma non retribuite, con esclusione, per il dipendente, di optare per il riposo medesimo in alternativa al pagamento dello straordinario, laddove non si verificano le condizioni della completa utilizzazione del monte ore a disposizione dell'Ufficio o del superamento del limite massimo previsto per il dipendente.

Cap. IV

IL RIPOSO SETTIMANALE

Il principio Costituzionale dell'articolo 36 secondo il quale a tutti coloro che svolgono attività lavorativa deve essere garantito il riposo settimanale, ha trovato attuazione per la Polizia di Stato solo nel 1981 con la legge 1 aprile 1981 nr. 121.

La disposizione contenuta nell'articolo 63 citato è analoga a quella di cui all'articolo 35 del Testo Unico delle Disposizioni regolanti il rapporto di lavoro degli impiegati civili dello Stato. Tuttavia se ne discosta per il fatto di non predeterminare il giorno della settimana destinato al riposo settimanale che per i dipendenti pubblici coincide con la domenica.

Ai dipendenti appartenenti alle chiese Cristiane avventiste ed alla religione ebraica si applicano le disposizioni delle leggi 22 novembre 1988 nr. 516 ed 8 marzo 1989 nr. 101. In virtù di tali disposizioni, la Repubblica Italiana riconosce a detto personale il diritto ad osservare il riposo sabatico, senza discriminazioni, però, rispetto al restante personale per il quale, come abbiamo già detto, il giorno di riposo non coincide necessariamente con

la giornata di domenica. Viene altresì riconosciuto a favore dei dipendenti di religione ebraica, il calendario delle festività religiose elencato nell'articolo 5 della stessa legge 101/1989.

Pertanto, il personale che abbia fatto richiesta di osservare le festività religiose ebraiche ed in tali giorni festivi abbia prestato servizio, avrà diritto a recuperare dette festività, con le stesse modalità previste per il restante personale, ma non anche quelle cattoliche.

Il riposo settimanale deve essere di 24 ore consecutive, esso è irrinunciabile al pari delle ferie, non monetizzabile ed inconciliabile con l'obbligo della reperibilità. Esso deve essere programmato col servizio settimanale.

La circolare 333.A/9802.B.B.5.4. del 13 febbraio 1996 stabilisce che il riconoscimento della natura di giorno festivo alla domenica, non incide, comunque, sulla programmazione dei turni di servizio, nella cui articolazione, com'è noto, la domenica non necessariamente coincide con il giorno di riposo settimanale.

Nel caso che il riposo settimanale previsto in programmazione non venga fruito nell'ambito della settimana, oltre al diritto a percepire l'indennità di cambio turno il dipendente ha diritto al recupero del riposo non fruito ed alla indennità di compensazione prevista dal contratto di lavoro relativo al terzo quadriennio normativo recepito e reso esecutivo dal DPR 18 giugno 2002, nr.164 che all'articolo 16 comma 3 prevede: *"Fermo restando il diritto al recupero, al personale che per sopravvenute inderogabili esigenze di servizio sia chiamato dall'Amministrazione a prestare servizio nel giorno destinato al riposo settimanale o nel festivo infrasettimanale è corrisposta una indennità di euro 5 a compensazione della sola ordinaria prestazione di lavoro giornaliero"*.

Lo stesso articolo 16 soggiunge che: *"Al personale impiegato in turni continuativi, qualora il giorno di riposo settimanale o il giorno libero coincida con una festività infrasettimanale, è concesso un ulteriore giorno di riposo da fruire entro le quattro settimane successive"*.

La circolare 333-A/9801.B.210 (4/22) del 18 novembre 1988 in relazione alle modalità di **recupero del riposo settimanale non fruito**, precisa che, diversamente che per il caso della festività infrasettimanale, compete al dipendente che abbia prestato servizio la domenica o in altro giorno prefissato quale riposo settimanale la facoltà di scegliere il giorno del recupero del riposo non fruito, salvo che ostino particolari esigenze di servizio, possibilmente nell'ambito della stessa settimana, e comunque entro e non oltre le 4 settimane successive.

In merito all'applicazione della normativa relativa al recupero dei riposi settimanali non fruiti è bene precisare che l'espressione "entro e non oltre le quattro settimane successive" sta a significare il limite entro il quale il recupero del riposo non può più essere rinviato nell'interesse dell'Amministrazione. Mentre, qualora il dipendente nonostante le sollecitazioni dell'ufficio non eserciti la citata facoltà di scelta entro le quattro settimane, occorre precisare che ad essere caducato è il solo diritto alla scelta del giorno di fruizione del recupero, mentre non è assolutamente ipotizzabile la decadenza dal diritto a fruire del riposo non goduto.

Identico avviso ha peraltro da tempo espresso il Dipartimento della pubblica sicurezza, il quale rispondendo ad uno specifico quesito del Siulp, (cfr. circolare nr. 555/39/RS/01/72/0351 del 12 novembre 1997), ha chiarito che *"... la disciplina dei recuperi consente al dipendente che ha prestato servizio in un giorno domenicale o in un altro giorno prefissato come riposo settimanale di scegliere il giorno in cui effettuare il recupero. Nel caso in cui il dipendente non eserciti tale facoltà sarà il dirigente dell'Ufficio che, valutate le esigenze di servizio, determinerà il giorno in cui il dipendente recupererà il riposo non fruito, tenendo presente che, in caso di pluralità di recuperi, questi potranno essere scaglionati in relazione alle esigenze di servizio"*.

Anche la circolare 555/39/RS del 22 ottobre 1998, emanata in sede di risoluzione di alcuni contrasti interpretativi dell'Accordo Nazionale Quadro, chiarisce che nel caso in cui l'Ufficio provveda a pianificare la giornata o le giornate di riposo, d'iniziativa o su richiesta, nel rispetto del disposto di cui all'articolo 63 della legge 121/1981 e successivamente, per necessità di servizio non possa far fruire al dipendente il riposo o i riposi, l'indicazione del giorno o dei giorni della successiva fruizione sarà espressa dal dipendente, a partire dalla settimana successiva.

L'articolo 58 del DPR 20 ottobre 1985 nr. 782 prevede, poi, per il personale della Polizia di Stato che effettua turni di servizio articolati in relazione alle esigenze del settore cui è addetto, la programmazione settimanale del riposo a cura dell'Ufficio, in modo da contemperare le esigenze del servizio con quelle del personale.

Il riposo settimanale resta assorbito dal congedo straordinario o dall'aspettativa, pertanto, **il dipendente che si ammali nel giorno stabilito per la fruizione del riposo non ha diritto al recupero**.

Il riposo settimanale va invece escluso dal computo del congedo ordinario in virtù dell'articolo 15 della legge 11 luglio 1980 nr. 312.

Per risolvere i **problemi che si verificano in caso di assenza per congedo straordinario, aspettativa per motivi di salute e congedo ordinario**, fondamentale punto di riferimento è la programmazione settimanale.

La circolare nr. 333-A/9801.B.210(4/22) del 9 marzo 1990 detta alcune disposizioni esemplificative con riguardo al caso del dipendente che effettui durante il mese il riposo settimanale secondo il seguente turno: nella prima settimana il venerdì, nella seconda il sabato, nella terza il martedì e nella quarta il giovedì.

Il dipendente che si assenta per congedo straordinario o per aspettativa per motivi di salute, nel corso della prima settimana del mese, (turno di riposo venerdì) dal martedì al sabato con rientro in servizio la domenica, non ha diritto ad effettuare il recupero del riposo settimanale.

Qualora invece si assenti per gli stessi motivi, dal lunedì, al giovedì compreso, ha diritto ad effettuare il riposo del venerdì, e pertanto dovrà presentarsi in servizio il sabato.

Gli stessi motivi valgono anche nel caso in cui l'assenza, per i predetti motivi, si protragga per più di una settimana.

Pertanto se lo stesso dipendente sia assente per 10 giorni consecutivi a decorrere dal primo giorno della prima settimana del mese, rientrando in servizio il giovedì della seconda settimana, conserva il diritto a fruire del riposo programmato per il sabato (come abbiamo già visto il riposo della prima settimana - venerdì - viene assorbito dal congedo straordinario) assenza per congedo ordinario.

Il dipendente che, ai sensi e nei limiti stabiliti dall'articolo 8 del DPR 10 aprile 1987 nr. 150 chiede di fruire, ad esempio, di 10 giorni di congedo ordinario a decorrere dal martedì della prima settimana di cui al precedente esempio, rientrerà in servizio il giorno di domenica della seconda settimana, poiché il suo turno di riposo è fissato al venerdì nella prima ed al sabato nella seconda settimana.

Infatti dal congedo ordinario debbono essere detratti i giorni stabiliti per i riposi settimanali e festivi infrasettimanali.

Lo stesso dipendente non avrà, ovviamente diritto ad assentarsi la domenica, in quanto, avendo già goduto del giorno di riposo (sabato) della seconda settimana, la domenica stessa deve essere considerata giorno lavorativo a tutti gli effetti.

Le stesse considerazioni valgono anche nel caso di un periodo più lungo o di assenze per malattia per più giorni.

Qualora il dipendente, quindi, sia assente, ad esempio per 20 giorni ed il ventesimo giorno sia quello prefissato per il riposo settimanale relativo alla settimana del rientro in servizio, prenderà servizio il ventiduesimo giorno.

Nell'ipotesi in cui non sia stata effettuata anche una programmazione dei riposi nell'arco del mese, se l'assenza per congedo ordinario si protrae per più di una settimana, occorrerà detrarre dal computo dei giorni di congedo ordinario le domeniche relative al periodo in considerazione che, in tal caso, varranno come riposo settimanale.

Conseguentemente, riprendendo il precedente esempio del dipendente che si assenta per ferie a decorrere dal mercoledì della quarta settimana del mese (giorno di riposo prefissato per il giovedì) per quindici giorni e per il mese successivo non siano già stabiliti i turni di riposo, occorrerà che dal computo dei quindici giorni sia detratto un giorno relativo al riposo settimanale non ancora fruito (nella fattispecie il giovedì) e la seconda domenica ricadente nel periodo di ferie in quanto da considerarsi come riposo settimanale.

Quello al riposo settimanale è un diritto assoluto come, del resto, quello al congedo ordinario, la cui sussistenza è legata unicamente “*all’essere in servizio*” e non, come taluni erroneamente ritengono, “*all’aver prestato effettivamente servizio*”.

Il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, con riferimento ad uno specifico quesito del Siulp, con nota nr. 557/RS/01/72/3256 del 10 ottobre 2001, ha puntualizzato che “*... nel caso in cui il dipendente, che espleta il servizio continuativo, non sia riuscito a completare per assenza legittima i turni di servizio, mantiene comunque il diritto a fruire del giorno di riposo secondo la scadenza prestabilita*”.

Essendo poi sorti interrogativi in merito all’interpretazione da attribuire all’espressione “*assenza legittima*”, l’Amministrazione, opportunamente sollecitata, ha diramato la circolare nr. 333.A/9807.F.1.2 del 13 giugno 2002 dove viene precisato che: “*... per assenza legittima dal servizio deve intendersi qualsiasi assenza che sia giustificata o autorizzata dagli istituti normativi che regolano il rapporto di pubblico impiego*” Vale, dunque, il principio che le “*assenze legittime*” equivalgono, in tutto e per tutto, alle giornate di servizio effettivamente prestato e, pertanto, non vanno ad incidere sulla programmazione settimanale dei servizi.

Il principio vale, ovviamente, anche per chi non effettua turni continuativi, per cui, un appartenente alla Polizia di Stato che in base alla programmazione settimanale dei servizi, deve effettuare il riposo settimanale nel giorno di domenica e, nel corso della settimana, si assenta per malattia, anche se dal lunedì al sabato compreso, la domenica avrà comunque diritto al programmato riposo settimanale. È ovvio che potrà essere comunque impiegato, ma in tal caso avrà diritto ad un recupero riposo, all’indennità di cambio turno prevista dall’art 21 dell’ANQ (7 Euro per il 2001) nonché alla indennità di compensazione (ulteriori 5 Euro) prevista dall’articolo 16, comma 3 del DPR 164/2002 recettivo del contratto di lavoro relativo al terzo triennio normativo.

Allo stesso modo chi si assenta per congedo, malattia, fruizione di recupero riposo o altro motivo “legittimo” in un giorno in cui era previsto effettuasse rientro (il rientro appartiene alla tipologia di articolazione dell’orario di servizio in cinque giornate lavorative) non potrà essere obbligato ad effettuare lo stesso rientro in altro giorno della settimana.

Cap. V

IL RIPOSO FESTIVO INFRASETTIMANALE

A norma dell’articolo 13 del D.P.R. 395/1995 sono considerati giorni festivi oltre alle domeniche, gli altri giorni riconosciuti come tali a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del santo patrono del comune sede di servizio, se ricadente in giornata feriale.

Il dipendente, oltre al giorno di riposo settimanale, ha diritto al riposo anche negli altri giorni riconosciuti festivi dalla legge.

Ai sensi dell’articolo 63, comma 6 della legge 121/81, il personale che presta servizio in un giorno festivo non domenicale, ha diritto di godere di un giorno di riposo, stabilito dall’Amministrazione entro le quattro settimane successive. La circolare 333-A/9801.B.210 (4/22) del 18 novembre 1988 in relazione alle modalità di recupero della festività infrasettimanale non fruita, stabilisce il principio che compete al responsabile dell’ufficio la scelta del giorno del recupero della fruizione, possibilmente nell’ambito della stessa settimana, e comunque entro e non oltre le 4 settimane successive.

Si è posto il problema della coincidenza, nella programmazione dei turni continuativi, del riposo settimanale o del giorno libero con la festività infrasettimanale.

Al riguardo l’articolo 16 del DPR 18 giugno 2002, nr. 164 (Recepimento dell’accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e dello schema di concertazione per le Forze di polizia ad ordinamento militare relativi al quadriennio normativo 2002-2005 ed al biennio economico 2002-2003) ha disposto che “*al personale impiegato in turni continuativi, qualora il giorno di riposo settimanale o il giorno libero coincida con una festività infrasettimanale, è concesso un ulteriore giorno di riposo da fruire entro le quattro settimane successive*”.

L’articolo 12 comma 2 del D.P.R. 164/2002 (terzo quadriennio normativo polizia) prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2002, al personale chiamato a prestare servizio in attività di istituto nei giorni di Natale, 26 dicembre, Capodanno, Pasqua, lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ferragosto e 2 giugno, spetta un compenso (c.d. indennità superfestiva) determinato nella misura lorda di euro 40.

Cap. VI

IL RIPOSO PER DONAZIONE DI SANGUE

La legge 13 luglio 1967 nr. 584 prevede il diritto ad una giornata di riposo ed alla corresponsione della normale retribuzione per il dipendente che doni il proprio sangue in modo “gratuito”.

Si tratta di un diritto spettante a tutti i lavoratori dipendenti pubblici e privati. La donazione deve essere effettuata presso uno dei Centri di raccolta fissi o mobili ovvero presso un centro trasfusionale o struttura abilitata dal Ministero della Sanità. Il limite quantitativo minimo da donare è fissato nella misura di 250 grammi.

A norma dell’articolo 1 della legge 584 e dell’articolo 3 del D.M. di attuazione dell’8 aprile 1968, la giornata di riposo viene computata in 24 ore a partire dal momento in cui il lavoratore si è assentato dal lavoro per l’operazione di prelievo del sangue.

La circolare 333.A/9809.H.G del 17 febbraio 1993 prevede che, a maggior chiarimento delle disposizioni dettate in ultimo dalla legge nr. 107 del 4 maggio 1990 ed a chiarimento delle direttive dettate dalla precedente circolare 559/D/6/25 del 19 gennaio 1993, i lavoratori della Polizia di Stato hanno diritto ad astenersi dal lavoro per l’intera giornata in cui effettuano la donazione.

Detto giorno di riposo deve essere concesso su istanza dal Capo dell’Ufficio e non è computabile ai fini della durata massima del congedo straordinario. Nei casi in cui il dipendente risulti assente dal normale servizio per donazione di sangue spettano altresì le indennità operative di cui alla legge 23 marzo 1983, nr. 78.

Al riguardo va richiamato il contenuto del disposto dell’ottavo comma dell’articolo 17 della citata Legge 78/1983, che prevede che le indennità di imbarco e l’indennità supplementare di pronto intervento aereo non sono corrisposte al “*personale in licenza straordinaria* (per il personale della Polizia di Stato leggesi “in congedo straordinario”), *al personale assente dal reparto, dalla nave o dal servizio per infermità quando questa si protrae oltre il quindicesimo giorno e, salvo il disposto dell’articolo 14, al personale che, fruendo del trattamento economico di missione con percezione della relativa diaria, frequenta corsi presso le accademie, le scuole e gli istituti di forza armata o interforze, nonché presso le università o all’estero*”.

Le giornate destinate alla donazione di sangue al pari di quelle utilizzate per la fruizione di permessi sindacali, dovendo essere considerate servizio a tutti gli effetti, non rientrano pertanto nelle fattispecie elencate e non danno quindi luogo alla decurtazione delle indennità operative.

Cap. VII

IL “GIORNO LIBERO”

È previsto, dall'articolo 7, comma 1, dell'A.N.Q., con riferimento all'articolazione dell'orario di lavoro in turni continuativi.

Il beneficio si matura, dopo 28 turni di servizio, grazie alla prestazione aggiuntiva di 13 minuti in più per ogni turno di servizio, che viene effettuata dai colleghi impegnati in servizi continuativi dopo 28 turni.

In sede di prima applicazione l'Amministrazione erroneamente sostenne che, nel computo dei 28 giorni, non dovevano essere considerate le giornate di assenza del dipendente, in quanto la norma letteralmente recita “...la previsione di un giorno libero dal servizio, oltre al riposo settimanale, dopo 28 giorni lavorativi effettuati...”

Il Siulp contestò tale impostazione in quanto, interpretando l'A.N.Q., non potevano escludersi dal computo dei 28 giorni le assenze legittime del dipendente, poiché queste sono, a tutti gli effetti, equiparate al servizio. Si sostenne ciò anche alla luce del contenuto della circolare nr. 497 emanata il 20 ottobre 1992 dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in materia di organizzazione del lavoro, orario di servizio e orario di lavoro.

Detta circolare confortava la posizione del Siulp, ribadendo il principio dell'equivalenza tra assenza legittima e servizio, stabilendo che “in caso di assenza, per qualsiasi causa (malattia, congedi ordinari e straordinari, permessi sindacali, scioperi ecc.) non si doveva procedere ad alcun recupero delle ore di rientro programmate per il completamento dell'orario d'obbligo”.

Lo stesso orientamento, del resto, aveva assunto l'Amministrazione chiarendo, in risposta ad uno specifico quesito del Siulp (cfr. circolare nr. 557/RS/01/72/3256 del 10.ottobre.2001), che “...nel caso in cui il dipendente, che espleta il servizio continuativo, non sia riuscito a completare per assenza legittima i turni di servizio, mantiene comunque il diritto a fruire del giorno di riposo secondo la scadenza prestabilita”.

Il principio è stato definitivamente chiarito con la circolare nr. 333.A/9807.F.1.2 del 13 giugno 2002, la quale prevede che: “..... relativamente alla fruizione del c.d. “giorno libero” maturato ogni cinque settimane dal personale che espleta servizio continuativo..... si rappresenta che, nell'ipotesi in cui il dipendente, impiegato in servizi continuativi, non sia riuscito a completare per assenza legittima i 28 giorni di servizio, mantiene comunque il diritto a fruire del giorno di riposo, secondo la scadenza prestabilita, fissata nella tabella “A” allegata all'A.N.Q., che individua tassativamente la giornata in cui deve essere goduto il giorno libero. A tale proposito si precisa che per assenza legittima dal servizio, che permette al dipendente impiegato in servizi continuativi, di mantenere il diritto a fruire del giorno libero secondo la scadenza prestabilita, deve intendersi qualsiasi assenza che sia giustificata o autorizzata dagli istituti normativi che regolano il rapporto di pubblico impiego”.

L'ultimo contratto di lavoro relativo al terzo quadriennio normativo recepito e reso esecutivo dal DPR 18 giugno 2002, nr.164 con riferimento al personale impiegato in turni continuativi ha stabilito che qualora il giorno libero coincida con una festività infrasettimanale, è concesso un ulteriore giorno di riposo da fruire entro le quattro settimane successive.

Cap. VIII

IL CONGEDO ORDINARIO

Ai sensi dell'articolo 14 del DPR 395/1995 il Congedo ordinario è un diritto irrinunciabile e non monetizzabile. È concesso a domanda dal capo dell'Ufficio, Reparto o Istituto.

Spetta per ogni anno di servizio un periodo di congedo ordinario con diritto alla retribuzione, esclusa la corresponsione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità non corrisposte per dodici mensilità.

Dai periodi di congedo ordinario debbono essere detratti i giorni stabiliti per i riposi settimanali e festivi infrasettimanali.

La **durata** di detto periodo è di 32 giorni lavorativi.

Il personale con oltre 15 anni di servizio ha diritto a 37 giorni mentre per quello con oltre 25 anni di servizio la durata del congedo ordinario è di 45 giorni lavorativi.

Per il personale che risulta aver maturato 25 anni di servizio alla data del 31 dicembre 1996, la durata del congedo ordinario è di 47 giorni lavorativi.

Per coloro che siano stati assunti dopo il 1 gennaio 1996, la durata del congedo ordinario è per i primi 3 anni di 30 giorni lavorativi.

Tutti i periodi indicati sono da intendersi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1 comma 1 lettera a della legge 23 dicembre 1977 nr. 937 (festività sopresse).

Nel caso di **orario di lavoro articolato in 5 giornate lavorative** (settimana corta), il sabato è considerato non lavorativo ed i periodi di congedo ordinario in precedenza indicati sono rispettivamente ridotti a 28, 32, 39 e 41 giorni lavorativi ed a 26 giorni per i dipendenti assunti dopo il 1° gennaio 1996 nei primi tre anni di servizio.

Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata del congedo ordinario è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

Al **personale in prova** compete 1/12 del congedo ordinario per ogni mese di servizio prestato. Detto congedo, quindi, potrà essere fruito, limitatamente alla quantità maturata, durante il periodo di prova che dovendo essere di sei mesi effettivi, subirà una protrazione corrispondente al tempo del congedo fruito, ovvero al termine del periodo di prova stesso, andando a sommarsi al congedo ordinario dell'anno in corso per la parte relativa al servizio prestato in prova durante il precedente anno solare. Superato il periodo di prova il congedo compete nella misura intera prevista per tutto il personale di Polizia sin dal primo giorno di immissione in ruolo.

Per quel che concerne gli **ausiliari di leva** si applica la disciplina relativa al servizio di leva.

La previsione di misure differenziate di congedo ordinario può determinare **problemi di calcolo in relazione alla progressione di anzianità** che permette, nell'arco dell'anno, la maturazione del diritto all'attribuzione di differenti misure di congedo ordinario proprio sulla base dell'anzianità di servizio posseduta.

Poiché la materia è regolata, per analogia, dall'articolo 14, D.P.R. 31 luglio 1995, nr. 395 ove al comma 6 si stabilisce che “*Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata del congedo ordinario è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero*”, accade che, a partire dalla data in cui si raggiungono i 15 o i 25 anni di servizio e sino al termine dell'anno solare in cui ciò avviene, il congedo ordinario non viene più calcolato sulla base dei 32 o dei 37 giorni lavorativi di congedo ordinario spettanti annualmente al personale che abbia, rispettivamente, meno di 15 e meno di 25 anni di servizio, ma sulla base dei 37 e dei 45 giorni annui.

Un esempio può aiutare a chiarire: l'allievo agente Rossi inizia il corso di formazione iniziale l'11 giugno 1988; il 10 giugno 2003 il Rossi, divenuto nel frattempo assistente capo, matura i 15 anni di servizio e dunque il diritto a fruire di 37 giorni lavorativi annui di congedo ordinario anziché 32.

In base alla previsione di cui sopra il Rossi avrà dunque diritto a vedersi calcolare il congedo ordinario per i mesi che vanno da giugno a dicembre sulla base dei 37 giorni annui, mentre per i mesi da gennaio a maggio il congedo dovrà essere computato sulla base dei 32 giorni annui.

Ciò vuol dire che, per i primi 5 mesi, egli avrà diritto a 13 giorni di congedo ($5/12 \times 32 = 13,33$), mentre per i successivi 7 mesi avrà diritto a 22 giorni di congedo ($7/12 \times 37 = 21,58$), per un totale complessivo, per l'anno solare, di 35 giorni lavorativi di congedo ordinario ($13,33 + 21,58 = 34,91$); si noti che le frazioni inferiori alla metà vanno arrotondate per difetto, quelle pari o superiori per eccesso.

Peraltro, proprio in ordine alle modalità di computo dei giorni aggiuntivi di congedo ordinario spettanti al personale al compimento dei 15 o dei 25 anni di anzianità di servizio, il Dipartimento ha precisato il principio che, al fine di non creare disparità di trattamento fra i dipendenti che nel medesimo anno solare abbiano maturato con decorrenze diverse l'anzianità prescritta, si applica il criterio del riconoscimento del beneficio in misura pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi dell'anno solare successivi al compimento dell'anzianità precisata (vedi circolare 333-A/9807.F.3 del 14 marzo 2001).

Identica formula va applicata in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni; in tal caso i giorni spettanti prima del raggiungimento dei 15 anni di servizio sono ridotti a 28, per divenire 32 dopo i 15 anni di servizio e 39 dopo i 25.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni l'assistente capo Rossi avrà dunque diritto ad un totale di 30 giorni non lavorativi ($5/12 \times 28 = 11,66$; $7/12 \times 32 = 18,66$; $11,66 + 18,66 = 30,32$).

Ricordiamo che, sempre in applicazione del citato articolo 14, D.P.R. 395/1995, per i dipendenti assunti dopo la sua entrata in vigore la durata del congedo ordinario è ridotta di due giorni.

Pertanto avrà diritto a 30 giorni lavorativi chi effettua servizio articolato su 6 giorni settimanali ed a 26 giorni lavorativi chi effettua servizio articolato su 5 giorni settimanali.

Si procede in maniera analoga anche nei **casi in cui il dipendente passi da un'articolazione di servizio all'altra**.

Se l'agente Bianchi, entrato in servizio nel 2001, dopo aver osservato l'orario di servizio articolato su sei giorni settimanali fino al 20 agosto scorso e, dunque, per otto mesi, per i restanti quattro mesi dell'anno, a partire dalla citata data del 30 agosto e sino al 31 dicembre prossimo osserverà l'orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali, maturerà complessivamente 29 giorni lavorativi di congedo ordinario ($8/12 \times 30 = 20,00$; $4/12 \times 26 = 8,66$; $20,00 + 8,66 = 28,66$).

Per completezza espositiva ricordiamo infine che, per il personale che ha maturato 25 anni di servizio entro il 31 dicembre 1996, la durata del congedo ordinario è di 47 giorni lavorativi se si effettuano servizi articolati su 6 giorni settimanali ed è invece di 41 giorni lavorativi per servizi articolati su 5 giorni settimanali.

Ulteriori problemi, riguardano le modalità di calcolo da adottarsi in relazione al **personale aggregato** per esigenze dell'Amministrazione ad altro ufficio, ove viene seguita un'articolazione dei servizi differente da quello di provenienza, ovvero vi venga temporaneamente assegnato per gravi esigenze personali o familiari.

Anche in questi casi la materia viene regolata, per analogia, dal comma 6 dell'articolo 14, D.P.R. 31 luglio 1995, nr. 395.

Soccorrono, al riguardo, la nota nr. 333-A/9807.F.3 del 7 giugno 2002 e la nota nr. 333-A/9807.F.3 del 28 marzo 2003; nella prima si legge che *"...il periodo aggiuntivo di ferie a cui ha diritto il dipendente con più di 15 o 25 anni di servizio andrà computato in misura pari a tanti dodicesimi quanti sono i mesi dell'anno solare successivi al compimento dell'anzianità sopra precisata"*, mentre nella seconda, con riferimento alle modalità di calcolo del congedo ordinario spettante, in generale *"il calcolo deve essere effettuato frazionando in dodicesimi la durata complessiva del congedo spettante nell'anno e moltiplicando i giorni ottenuti per il numero dei mesi durante i quali si è prestato servizio in regime di settimana corta o articolata su sei giorni lavorativi"*.

In entrambi i casi, ovviamente, *"la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero"*.

La stessa nota del 28.3.2003 precisa infine che, *"Nell'ipotesi in cui il personale che presta servizio in regime di settimana corta venga aggregato presso altro ufficio dove è prevista una turnazione oraria articolata su sei giorni, il congedo ordinario dovrà essere computato con le modalità riferite a tale tipologia. Pertanto, ai fini della fruizione del congedo ordinario già maturato, il personale di cui sopra dovrà computare nel periodo di ferie anche il sabato"*.

Tale modalità di computo, normativamente ineccepibile, nel caso di passaggio da un'articolazione dei servizi all'altra può implicare talune disomogeneità; in particolare:

- da un lato il personale che matura il congedo in regime di settimana corta e lo fruisce effettuando orario di servizio articolato su sei giorni avrà diritto a meno giorni del collega che ha maturato il congedo effettuando per un identico numero complessivo di ore il citato orario di servizio articolato su sei giorni;
- al contrario, il personale che matura il congedo effettuando orario di servizio articolato su sei giorni, ma lo fruisce in regime di settimana corta, avrà diritto ad un numero di giorni maggiore rispetto al collega che ha maturato il congedo effettuando per un identico numero complessivo di ore la citata settimana corta.

Per quel che concerne il **frazionamento** del congedo ordinario, ricordiamo che la fruizione del diritto può essere autorizzata, a richiesta del dipendente, e compatibilmente con le esigenze di servizio, scaglionandolo in 4 periodi entro il 31 dicembre dell'anno cui il congedo si riferisce, dei quali uno almeno di due settimane nel periodo dal primo giugno al 30 settembre. Per il personale con oltre 25 anni di servizio, almeno uno degli scaglioni non può essere inferiore a 20 giorni.

In riferimento alla **differibilità del congedo**, il contratto di lavoro relativo al terzo quadriennio normativo recepito e reso esecutivo dal DPR 18 giugno 2002, nr. 164, ha previsto due ipotesi di differibilità.

a) d'ufficio per indifferibili esigenze di servizio *non abbiano reso possibile la completa fruizione del congedo ordinario nel corso dell'anno. In tal caso la parte residua può essere fruita entro l'anno successivo*.

b) a domanda per motivate esigenze di carattere personale. In tal caso il dipendente potrà fruire del congedo residuo entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di spettanza.

c) per assenza dal servizio per infermità.

L'assenza dal servizio per infermità non determina riduzioni del congedo ordinario anche se l'assenza stessa si protrae per tutto l'anno solare. In questa particolare ipotesi il dirigente dell'Ufficio autorizza la fruizione del congedo ordinario in relazione alle esigenze di organizzazione del servizio.

Ciò significa che in queste ipotesi l'indicazione del periodo di fruizione è determinata dall'Amministrazione.

Il congedo ordinario già concesso può essere soggetto a **revoca per indifferibili esigenze di servizio**.

In tal caso compete, sulla base della documentazione fornita, il rimborso delle spese sostenute successivamente alla concessione del congedo stesso e connesse al mancato viaggio e soggiorno.

Il congedo Ordinario può subire **interruzioni** per richiamo, citazione dall'Autorità Giudiziaria, malattia e sospensione cautelare.

In caso di **richiamo** dal congedo ordinario per indifferibili esigenze di servizio, al dipendente richiamato compete il rimborso delle spese di viaggio per il rientro in sede nonché l'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio sempre che ricorrano i presupposti previsti dalla legge 18 dicembre 1973 nr. 836 e successive modificazioni. Identico trattamento compete anche nel caso di ritorno nella località ove il dipendente fruiva del congedo ordinario. Il personale ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di congedo ordinario non goduto (anticipi e caparre eventualmente versate) previa presentazione di adeguata e comprovante documentazione.

In caso di **citazione** dall'Autorità Giudiziaria mentre si è in congedo ordinario, vanno recuperati dalle ferie i giorni impiegati per trasferirsi dalla località di fruizione del congedo e quelli eventualmente impiegati per raggiungerla nuovamente analogamente a quanto avviene nei casi di richiamo in servizio.

La **malattia** interrompe le ferie. Ma solo se incompatibile con le finalità proprie del periodo feriale, vale a dire se lo stato morboso ne impedisce l'essenziale funzione di riposo e di recupero delle energie psico-fisiche per il lavoratore, e a meno che il datore di lavoro non dimostri il contrario (ossia la compatibilità) attraverso gli accertamenti sanitari di legge. Il principio è stato precisato dall'INPS con la circolare 109 del 17 maggio 1999, a poco più di un anno dalla sentenza nr. 1947/1998 della Corte di Cassazione che, a Sezioni unite, aveva introdotto questo nuovo principio.

Precedentemente a tale pronuncia erano ritenute idonee a interrompere le ferie le sopraggiunte infermità di durata superiore ai tre giorni che comportavano la necessità del ricovero in ospedale quando erano state adeguatamente notificate, nei modi e nei termini previsti, al datore di lavoro.

Ora, invece, l'idoneità deve essere valutata diversamente, e, precisamente, in relazione al danno biologico che la malattia provoca al lavoratore. Il nuovo punto di partenza, peraltro già indicato dalla Corte Costituzionale nel 1990, è che l'effetto sospensivo del decorso delle ferie non è assoluto. Fanno eccezione tutti i malanni che, non incidendo con la sfera biologica del lavoratore, non comportano un apprezzabile e sostanziale pregiudizio delle finalità proprie delle ferie: il riposo e il recupero psico-fisico.

Così, ad esempio, le ferie si intendono sicuramente sospese in caso di febbre alta, fratture (e ingessatura) delle grandi articolazioni, gravi malattie e, naturalmente, ricoveri in ospedale. Negli altri casi si deve valutare se la malattia ha solo riflessi marginali sul ricorso delle ferie.

Ma chi lo stabilisce?

In pratica, la prima valutazione spetta al diretto interessato. Il lavoratore che si ammala mentre gode le ferie, e ritiene che il malanno sia incompatibile con il periodo di riposo, cambia la motivazione della sua astensione dal lavoro, da assenza per ferie in assenza per malattia, semplicemente comunicando al datore di lavoro lo stato di insorta malattia. La conversione si determina dalla data di conoscenza della malattia. La data di inizio della malattia, e la corrispondente interruzione delle ferie, coincide con il momento in cui il datore di lavoro riceve la comunicazione: per telefono, fax, telegramma, certificato, sia che il datore di lavoro riconosca autonomamente l'effetto sospensivo oppure in seguito ad accertamento dell'incompatibilità a mezzo di visita fiscale. Se invece il datore di lavoro prova l'infondatezza del presupposto di incompatibilità, le ferie continuano.

In caso di **sospensione cautelare** dal servizio e successiva riammissione, la circolare 333.A/9802.B.B.5.4 del 13 febbraio 1996 precisa che durante la sospensione cautelare dal servizio non si matura il diritto al congedo ordinario. Pertanto, all'atto della riammissione in servizio, il dipendente sospeso, potrà fruire solo ed esclusivamente dei congedi ordinari eventualmente maturati prima del provvedimento di sospensione e non goduti proprio a causa del verificarsi di tale circostanza.

Si procede alla **Monetizzazione del congedo ordinario non fruito** solo qualora, all'atto della cessazione del rapporto, il congedo ordinario spettante a tale data non sia stato fruito per documentate esigenze di servizio, per decesso, per cessazione dal servizio per infermità o per dispensa dal servizio del dipendente disposta dopo il collocamento in aspettativa per infermità.

L'articolo 15 del DPR 395/1995 (primo quadriennio normativo 1998 - 2001), nel ribadire l'irrinunciabilità del congedo ordinario aveva previsto la possibilità di retribuire il congedo ordinario non fruito nella sola ipotesi che all'atto della cessazione dal servizio non fosse stato fruito per motivate esigenze di servizio.

Successivamente, l'articolo 18 del D.P.R. 254/99 (secondo quadriennio normativo 1998 - 2001) ha ampliato la possibilità di monetizzare il congedo non fruito, anche in assenza del diniego opposto in base ad esigenze di servizio, come, nei casi di decesso, cessazione dal servizio per infermità e per dispensa dal servizio disposta dopo il collocamento in aspettativa per infermità.

Ai fini della monetizzazione, nei casi tassativamente previsti, la retribuzione da prendere in considerazione è costituita dal trattamento economico fisso, considerato per intero e non decurtato, attribuito al dipendente fino al giorno precedente il collocamento a riposo. (In materia vedi circolari nr. 333.G/9813.C.Bis.40.Comp.Sost. dell'11.10.1996 - nr. 333 333/G.Z.4. Comp. Sost. del 18 novembre 1999 e nr. 333/G.Z.4.N.13/02 del 3 maggio 2002).

Si discute sul significato dell'**obbligo di recapito** previsto dall'articolo 59 del D.P.R. 28/10/1985 nr. 782 che testualmente afferma: "*Il personale in congedo è tenuto a comunicare preventivamente e tempestivamente all'Amministrazione il proprio recapito*".

La necessità di un recapito sorge ex articolo 36 D.P.R. 10/1/57 nr. 3 che così prevede: "*Il godimento del congedo entro l'anno può essere rinviato o interrotto per eccezionali esigenze di servizio*".

La finalità della legge è ovvia: in caso di eccezionali esigenze (es. insurrezioni, calamità naturali, epidemie, stato di allerta, ecc.) l'ente deve poter disporre in tempi reali della sua forza e del suo personale.

Il recapito non è da confondersi con il luogo ove si godono le ferie. Esso può anche coincidere ma non necessariamente deve corrispondere. Infatti si può godere delle ferie come e dove meglio si crede, l'importante è che vi sia un recapito.

Facendo un esempio pratico si può godere delle ferie in Sicilia e fornire un recapito a Roma, presso un amico, un parente che tempestivamente avverta in tempo reale qualora ci sia una richiesta da parte dell'Ente da cui si dipende.

Il recapito, dunque, può essere uno solo, mentre i luoghi di fruizione delle ferie possono essere vari.

Non è vietato da nessuna norma trascorrere le proprie ferie in luoghi diversi (parte a Rimini, parte in Sicilia, parte a Cortina), l'importante è che si fornisca all'Amministrazione un recapito.

Esso non deve essere necessariamente fornito per ogni luogo ove ci si rechi per le ferie.

È certamente più opportuno, ma non obbligatorio, fornire un recapito presso il luogo ove si trascorrono le ferie, in modo da essere rintracciati in tempi brevi. Ciò però è una facoltà, non un dovere.

Qualora il recapito coincida con il luogo di fruizione delle ferie, non si è tenuti a fornirne uno nuovo qualora per qualsiasi motivo ci si allontani temporaneamente da esso.

Tale temporaneità ovviamente deve essere congrua (a nostro avviso non deve superare le 48 ore). Non si è tenuti a comunicare il cambiamento di recapito se ci si reca al mare la mattina presto e si rincasa a notte fonda, così pure per una scampagnata o una cena, o una fiera, od una manifestazione sportiva o culturale.

Se così fosse verrebbero meno anche i più elementari e semplici diritti alla propria "privacy".

Un'interpretazione restrittiva sfocerebbe nel concetto e stato di "reperibilità" di 24 ore su 24 ore vanificando così il principio ed il concetto di ferie che da svago e reintegrazione delle forze psico-fisiche diventerebbe una "sepoltura in casa".

Va, dunque, tenuto nettamente distinto il concetto di "recapito" da quello eccezionale di "reperibilità" che ha tutt'altri presupposti, funzioni e doveri che trovano puntuale definizione in apposite norme e disciplina.

Per "recapito" deve intendersi un luogo ove abitualmente ci si trovi e/o ricevano comunicazioni e non un luogo ove ci si rechi saltuariamente (Cass. Pen. V, 6.4.84; Cass. 30.4.91 e Cass. 10.3.89).

Misure congedo ordinario

Anni di servizio	Per gli uffici che organizzano il lavoro in 6 giorni	Per gli uffici che organizzano il lavoro in 5 giorni
da 0 a 15	32 giorni	28 giorni
da 15 a 25	37 giorni	32 giorni
oltre 25	47 giorni	41 giorni

Cap. IX

IL "PERMESSO LEGGE"

Come noto la Legge 54/1977 dispose che cessassero di essere considerate festive alcune ricorrenze civili e religiose; la Legge 937/1977 ha poi previsto l'attribuzione ai dipendenti civili e militari delle amministrazioni pubbliche di 6 giornate complessive di riposo in aggiunta ai congedi spettanti; due di queste giornate vanno fruiti in aggiunta al congedo ordinario e ne seguono la disciplina; le restanti quattro vanno fruiti a richiesta degli interessati, tenendo conto delle esigenze dei servizi.

Così come il congedo ordinario, di cui seguono la disciplina ai sensi dell'articolo 1, comma 1 della citata legge 23 dicembre 1977, nr. 937, due delle giornate di "riposo legge" potranno dunque essere fruiti, a norma dell'articolo 14, comma 8, D.P.R. 31 luglio 1995, nr. 395 nell'ambito dei quattro periodi entro il 31 dicembre dell'anno cui il congedo si riferisce, dei quali uno almeno di due settimane nel periodo dal 1° giugno al 30 settembre, con la precisazione che per il personale con oltre 25 anni di servizio, almeno uno degli scaglioni non può essere inferiore ai 20 giorni.

Inoltre, grazie all'ulteriore ampliamento di opportunità assicurato in materia dalla contrattazione, se la fruizione del congedo viene rinviata per esigenze di servizio, il rinvio può giungere sino alla fine dell'anno successivo a quello cui si riferisce il congedo stesso mentre, se la fruizione del congedo viene viceversa rinviata per motivate esigenze del dipendente, il differimento può giungere sino al primo semestre dell'anno successivo a quello cui il ripetuto congedo si riferisce (articolo 18, comma 1, D.P.R. 18 giugno 2002, nr. 164).

Di tali opportunità di differimento non godono, viceversa, le restanti quattro giornate di "permesso legge" che, a norma dell'articolo 1, comma 2, Legge 937/1977 vanno fruiti nell'anno solare cui si riferiscono. La mancata fruizione di queste quattro giornate può essere monetizzata solo nel caso in cui derivi da "motivate esigenze inerenti alla organizzazione dei servizi".

Cap. X

IL PERMESSO BREVE NON RETRIBUITO

L'istituto del permesso breve è stato introdotto dall'articolo 17 del D.P.R. 395/1995 recettivo del contratto relativo al primo quadriennio normativo per le feste di polizia ad ordinamento civile.

Esso prevede, per il dipendente che ne faccia richiesta, la possibilità di assentarsi durante l'orario di lavoro per un periodo di tempo che non può in nessun caso superare la metà dell'orario giornaliero.

Detti permessi, nel corso dell'anno, non potranno superare le 36 ore.

Le ore di permesso fruiti entro il mese vanno recuperate entro il mese successivo secondo modalità determinate dal capo dell'ufficio che valuta anche la concedibilità dei permessi sulla base delle domande che i dipendenti interessati devono produrre in tempo utile ai fini della adozione delle necessarie misure organizzative.

Cap. XI

IL PERMESSO RETRIBUITO

L'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, nr. 53, stabilisce che "la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa".

La concessione dei giorni spettanti al personale, nell'ipotesi di eventi e cause particolari, prima dell'entrata in vigore della legge 53/2000, era riconducibile esclusivamente all'istituto del congedo straordinario di cui all'articolo 37 del DPR 3/57 e successive modifiche ed integrazioni, in relazione alla cui applicazione il Dipartimento ha emanato le circolari nr. 333-A/9817.B (4) del 15 aprile 1986 e nr. 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999.

Con l'introduzione dei permessi retribuiti di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 53/2000, il legislatore ha inteso riconoscere ai lavoratori un nuovo beneficio che ha sostanziale diversità di disciplina rispetto al congedo straordinario per gravi motivi atteso che i tre giorni di permesso retribuito sono di diritto, mentre il congedo straordinario è rimesso alla discrezionalità del dirigente.

Peraltro va sottolineato che, pur essendo entrambi gli istituti fruibili, non è possibile chiedere di beneficiarne contemporaneamente per fronteggiare la medesima situazione familiare.

L'articolo 4, comma 1, della legge 53/2000 individua tassativamente le specifiche ipotesi che legittimano le assenze per eventi e cause particolari le cui modalità di fruizione sono illustrate nel decreto 21 luglio 2000, nr. 278 recante il regolamento di attuazione dei congedi per eventi e cause particolari, emanato in

esecuzione del comma 4 della medesima disposizione normativa.

Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 1, la disposizione di legge in esame, prevede, inoltre, al comma 4 la possibilità, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, di concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

In tale caso, sono rimesse alla valutazione del dirigente dell'ufficio, nell'ambito della normativa contrattuale che presiede al rapporto di lavoro del personale della Polizia di Stato, le modalità di applicazione del beneficio in relazione alle effettive esigenze di servizio.

Con la circolare 333-A/9807.F.4 del 28.10.2005, sono stati dettati i criteri cui far riferimento per la concessione dei permessi in argomento:

- 1) nell'ipotesi di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, non è richiesta la convivenza dell'interessato con il familiare;
- 2) nel caso di decesso o di documentata grave infermità di un soggetto componente la famiglia anagrafica, invece, è richiesta la convivenza che deve risultare da certificazione anagrafica, ovvero da una dichiarazione di responsabilità ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. nr.445/2000;
- 3) il richiedente deve comunicare all'ufficio l'evento che legittima il beneficio e precisare i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dalla necessità di provvedere a conseguenti, specifici interventi terapeutici;
- 4) nel computo delle giornate di permesso retribuito non sono considerati i giorni festivi e i quelli non lavorativi;
- 5) i permessi in argomento sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate di cui all'articolo 33, della legge 104/92.

Si precisa, infine, che nell'ipotesi di decesso, il dipendente dovrà documentare l'evento con idonea certificazione, ovvero nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

La grave infermità, invece, deve risultare da idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. La certificazione relativa alla grave infermità deve essere presentata entro cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa.

Cap. XII

IL CONGEDO STRAORDINARIO

L'istituto è disciplinato dalla normativa di cui all'articolo 3 della legge 24 dicembre 1993 nr. 537 come interpretato, modificato ed integrato dall'articolo 22 della legge 23 dicembre 1994 nr. 724.

L'articolo 37 comma 3 del D.P.R. 10 gennaio 1957 nr. 3 così come modificato dall'articolo 3 comma 37 della legge 23 dicembre 1994 nr. 724, dispone che in ogni caso il congedo straordinario non può superare complessivamente nel corso dell'anno la durata di quarantacinque giorni.

Sono esclusi dal computo del periodo massimo di congedo straordinario i permessi per cura parentale ex articolo 33 legge 104/1992 (i genitori di un bambino maggiore di tre anni, ovvero coloro che assistono un parente, entro il terzo grado, portatore di handicap grave, hanno diritto a 3 giorni al mese di permesso, fruibili anche continuativamente), i congedi speciali per trasferimento ed i riposi per donazione di sangue.

Il contratto di lavoro relativo al terzo quadriennio normativo recepito e reso esecutivo dal D.P.R. 18 giugno 2002 nr. 164 sciogliendo ogni riserva ha stabilito che la riduzione di un terzo di tutti gli assegni, spettanti al pubblico dipendente per il primo giorno di ogni periodo ininterrotto di congedo straordinario, con esclusione delle indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario prevista dall'articolo 3, comma 39, della legge finanziaria 1994, non si applica al personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile.

Con la circolare 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999 è stata decentrata la competenza, fino ad oggi esclusivamente esercitata dalla Direzione Centrale del Personale del Dipartimento, all'adozione dei provvedimenti relativi alla concessione di congedo straordinario. Detta soluzione organizzativa, oltre a valorizzare nei contenuti sostanziali quell'autonomia gestionale che caratterizza sempre più marcatamente la funzione dirigenziale, si propone di realizzare un rilevante snellimento delle procedure eliminando passaggi strutturalmente non più indispensabili e abbreviando quindi i tempi di soluzione.

Il personale dovrebbe, dunque, beneficiare di determinazioni più rapide, e vedere valutata la propria richiesta da quell'organo che, per il più diretto rapporto di dipendenza, è in teoria maggiormente in grado di apprezzarne le singole esigenze.

Oltre che per motivi attinenti alla sfera della salute, periodi di congedo straordinario possono essere richiesti e concessi anche per motivi diversi, e cioè:

per donazione di organi

Tale fattispecie è stata introdotta con il contratto di lavoro relativo al secondo quadriennio normativo recepito e reso esecutivo dal D.P.R. 16 marzo 1999 nr. 254 che ha previsto espressamente (articolo 19 nr. 2) la concessione del congedo straordinario per la donazione di organi, compresa quella di midollo osseo.

per contrarre matrimonio

Si tratta di un periodo di 15 giorni che deve comprendere il giorno della cerimonia nuziale e la cui fruizione può essere collocata in un periodo liberamente scelto dall'interessato. È l'articolo 37 del D.P.R. nr.3/1957 a prevedere che nel caso di matrimonio l'impiegato ha diritto a quindici giorni di congedo straordinario. Tale congedo non è frazionabile ed è subordinato alla celebrazione di matrimonio valido agli effetti civili.

Occorre precisare, peraltro, che tale principio, pur costituendo il criterio generale di riferimento, non deve essere inteso rigidamente. Può accadere, infatti, che il dipendente abbia la necessità di fruire del congedo straordinario in una fase temporale posteriore allo svolgimento del rito civile o concordatario. Deve ovviamente trattarsi di situazioni del tutto eccezionali, da valutare caso per caso, in ordine alle quali sia possibile fornire una motivazione idonea a giustificare le ragioni del differimento.

A titolo d'esempio, può rientrare nei casi in questione l'ipotesi del dipendente frequentatore di uno dei corsi di formazione previsti per la nomina alle qualifiche iniziali dei vari ruoli, il quale fruendo dei quindici giorni di congedo straordinario per matrimonio verrebbe a superare il periodo massimo di assenza consentito, incorrendo, così, nelle dimissioni obbligate dal corso medesimo.

Sarà cura dell'interessato rappresentare al proprio Ufficio, con congruo anticipo rispetto alla celebrazione del rito valido agli effetti civili, le esigenze che rendono necessario il differimento.

Al rientro in servizio occorre presentare il certificato di matrimonio.

Detta ipotesi di congedo straordinario è qualificata "di diritto", nel senso che l'Amministrazione è tenuta ad emanare il relativo provvedimento.

Il trattamento economico comprende tutti gli. assegni, escluse le indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario.

È cumulabile con altre forme di congedo.

per sostenere esami scolastici e prove di concorso

Anche detta ipotesi di congedo straordinario è qualificata "di diritto", in quanto in presenza delle condizioni previste, opportunamente accertate dall'Ufficio competente ad istruire le istanze, l'Amministrazione è tenuta a concedere il congedo, nel senso che il relativo provvedimento costituisce un vero e proprio atto dovuto.

Attesa la genericità della formulazione della norma che lo prevede (articolo 37 secondo comma D.P.R. 3/1957) in assenza di una più precisa definizione normativa, può ritenersi, in via interpretativa, che gli esami che danno titolo alla fruizione del congedo straordinario siano quelli finalizzati al conseguimento dei titoli di studio previsti dall'articolo 78 del D.P.R. 28 ottobre 1985, nr. 782 (diritto allo studio), ossia quelli di scuola media superiore o universitari o relativi a corsi di specializzazione post - universitari o ad altri corsi presso le scuole pubbliche o parificate, nonché quelli (concorsi) per l'assunzione alle dipendenze di pubbliche amministrazioni o per l'accesso ad altri ruoli nell'ambito dell'Amministrazione di appartenenza, salvo i casi in cui trova applicazione l'articolo 208 del D.P.R. 3/1957 (esami di promozione).

A titolo di congedo straordinario possono essere concessi solo i giorni necessari per sostenere l'esame, ivi inclusi anche quelli strettamente indispensabili per raggiungere la sede dell'esame (o del concorso) e per rientrare nella sede di servizio.

Nella domanda occorre indicare non solo i giorni di assenza necessari, ma anche il tipo di esame da sostenere, nonché la sede dell'esame stesso.

Al rientro in servizio dovrà essere presentata una dichiarazione attestante l'effettiva partecipazione agli esami.

È cumulabile con altre forme di congedo.

per dottorato di ricerca

L'istituto è disciplinato dall'articolo 2 della legge 13.8.1984, nr.476 così come modificato dall'articolo 52 della legge 28 dicembre 2001 nr. 448. Si tratta di normativa emanata in materia di borse di studi e dottorato di ricerca nelle Università, che prevede tra l'altro che il pubblico dipendente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca con borsa di studio è collocato a domanda in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni per il periodo di durata del corso. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione in carriera, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

In caso di ammissione a corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico, previdenziale e di quiescenza in godimento con la precisazione che qualora dopo il conseguimento del dottorato di ricerca il rapporto di lavoro con l'Amministrazione pubblica cessi per volontà del dipendente nei due anni successivi è dovuta la ripetizione degli importi conseguiti.

per borse di studio e corsi di specializzazione

L'articolo 6 della legge 301/1989, n 398 recante norme in materia di borse di studio universitarie, prevede al comma 7, che ai dipendenti pubblici che *"fruiscono delle borse di studio di cui alla suddetta legge, è estesa la possibilità di chiedere il collocamento in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni, prevista per gli ammessi ai corsi di dottorato di ricerca dall'articolo 2 della legge 13.8.1984, nr.476. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento di quiescenza e previdenza"*.

Giusta il disposto dell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 8 agosto 1991 nr. 257, la facoltà di avvalersi del congedo straordinario di cui al punto precedente, ai sensi dell'articolo 6 della legge 30 novembre 1999 nr. 398 è estesa anche ai medici ammessi alle scuole di specializzazione previste dal medesimo decreto legislativo.

per i medici della Polizia di Stato

Nell'ambito del periodo massimo previsto (45 giorni), il personale appartenente ai ruoli professionali dei medici della Polizia di Stato può richiedere ed ottenere un periodo di 8 giorni annui di congedo straordinario ai fini dell'aggiornamento scientifico richiesto dalla propria specializzazione professionale. La fonte è nell'articolo 18 comma 5 del DPR 395/1995, il quale stabilisce che ai fini dell'aggiornamento scientifico della propria specializzazione professionale il personale medico appartenente ai ruoli professionali della Polizia di Stato può essere autorizzato ad usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di 8 giorni di congedo annui nell'ambito dei periodi di congedo Straordinario di cui al precedente articolo 15, comma 1. Le modalità applicative di tale istituto sono esplicitate dalla circolare ministeriale nr. 333-A-9802.B.B.5.4 del 13 febbraio 1996.

per trasferimento

Detta tipologia di congedo straordinario è stato introdotto dall'articolo 15 del DPR 395/1995 (il provvedimento che recepisce il contratto di lavoro relativo al primo quadriennio normativo per le forze di polizia ad ordinamento civile) in relazione al trasferimento del dipendente con conseguente trasloco e riorganizzazione familiare presso la nuova sede di servizio e riguarda anche il personale accasermato.

Il beneficio spetta sia a seguito di trasferimento a domanda che a seguito di trasferimento d'ufficio. Spetta anche a seguito di trasferimento ad altro ufficio nella medesima sede quando si tratti di occupare effettivamente un alloggio di servizio spettante in relazione all'incarico ricoperto (333.A./9802.B.B.5.4 del 13 febbraio 1996).

Alcune precisazioni in ordine all'istituto sono state fornite dalla circolare 333.A./9802.B.B.5.4 del 3 agosto 1996. Questa stabilisce che la decorrenza del congedo non necessariamente deve coincidere con la data dell'avvenuto trasferimento e lo stesso potrà essere fruito anche in un periodo successivo al trasferimento entro limiti di ragionevole connessione con lo stesso.

Il periodo va fruito in un'unica soluzione non essendo prevista una frazionabilità nel tempo di detto congedo.

Le circostanze che l'interessato non abbia effettuato alcun trasloco o non abbia spostato il nucleo familiare, e si sia sistemato in un alloggio di servizio individuale o collettivo nella nuova sede, non sono preclusive della concessione del congedo in questione che appare finalizzato a consentire al dipendente interessato il disbrigo delle incombenze organizzative connesse al trasferimento.

Il beneficio viene concesso a domanda. Se la fruizione è contestuale al trasferimento, va allegato unicamente il provvedimento di trasferimento se adottato in sede periferica. Se invece la fruizione viene chiesta in epoca successiva rispetto alla decorrenza del trasferimento, la domanda deve essere corredata dalla documentazione comprovante le specifiche esigenze organizzative che ne rendono necessaria la fruizione nel periodo richiesto.

Le durate sono le seguenti:

a) trasferimento in territorio nazionale:

- 20 giorni per il personale coniugato o con famiglia a carico o con almeno 10 anni di servizio;
- 10 giorni per il personale senza famiglia a carico con meno di 10 anni di servizio.

b) trasferimento all'estero o dall'estero:

- 30 giorni per il personale coniugato o con famiglia a carico o con almeno 10 anni di servizio;
- 20 giorni per il personale senza famiglia a carico, con meno di 10 anni di servizio.

La determinazione dei periodi ha carattere tassativo ed è esclusa ogni forma di discrezionalità nella concessione. Inoltre tale forma di congedo straordinario è definita "speciale" dalla norma che la istituisce ed è da ritenersi aggiuntivo rispetto al limite massimo di 45 giorni previsto dalla normativa generale per il congedo straordinario.

Il relativo provvedimento viene emanato a livello periferico.

In caso di trasferimento, è opportuno e preferibile chiedere tempestivamente, per il tramite dell'ufficio ove si presta servizio al momento della richiesta la concessione del congedo in questione, considerato che la presentazione tardiva o differita dell'istanza comporta oneri di documentazione delle esigenze presupposte dell'istituto.

per cure termali

L'articolo 22 comma 25 della legge 24 dicembre 1993, nr.537 abroga tutte le disposizioni che prevedevano la possibilità di collocamento in congedo straordinario ed aspettativa per fruizione di cicli di cure termali ferma restando la possibilità di concessione di periodi di congedo straordinario in favore degli invalidi per causa di servizio che debbano fruire di cicli di cure termali richiesti dallo stato di invalidità.

Pertanto secondo il principio, contenuto nella legge nr. 537/1993, le cure termali possono essere effettuate in regime di congedo ordinario solo dagli invalidi per servizio cui, a norma dell'articolo 37, comma 2, del DPR 10 gennaio 1957, nr. 3 compete di diritto il congedo straordinario per attendere alle cure richieste dal rispettivo stato di invalidità.

Secondo orientamenti consolidati in materia, appartengono alla categoria degli invalidi per servizio i dipendenti ai quali sia stata riconosciuta, con conseguente adozione del provvedimento di liquidazione dell'equo indennizzo, un'infermità dipendente da causa di servizio che abbia determinato una menomazione permanente dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie previste dalla legge. Ulteriori chiarimenti su presupposti che danno titolo alla fruizione delle cure termali in regime di congedo straordinario sono poi stati forniti con le circolari nr. 333-A/9808.I.D. del 10 marzo 1995 e 10 giugno 1995, nonché con la circolare nr. 333-A/9807.H.6.1 del 26 marzo 1998.

Si rimanda alla trattazione inerente la causa di servizio.

per gravi motivi

Si tratta di un istituto di natura discrezionale, nel senso che ai fini della sua concessione l'Ufficio è tenuto ad operare una valutazione nel merito dell'istanza del dipendente, contemperando le esigenze poste a fondamento della richiesta con quelle di servizio. In proposito va rilevato che, come previsto dall'articolo 7 del D.P.R. nr. 3/1957, detto congedo è concesso "in base a motivato rapporto del capo dell'ufficio" al quale, dunque, spetta una preventiva valutazione di merito. Circa la natura dei gravi motivi, questi comprendono tutte le ipotizzabili, rilevanti ragioni soggettive, beninteso, al sindacato ed all'apprezzamento dell'Amministrazione - che impediscono al dipendente la prestazione del servizio. La circolare 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999, esplicita, a titolo meramente esemplificativo alcuni parametri di riferimento per la valutazione delle istanze:

- la valutazione va effettuata tenendo conto non solo delle necessità del dipendente, ma anche delle esigenze di servizio;
- la motivazione adottata deve essere precisa e circostanziata in ordine all'effettiva gravità della situazione per cui si richiede il congedo;
- occorre considerare, nella valutazione, una serie di circostanze concorrenti e che caratterizzano le varie situazioni rinvenibili nella pratica applicativa come ad es. la congruità del congedo richiesto rispetto alla motivazione; la composizione del nucleo familiare del richiedente, l'esistenza di parentela nella sede di servizio, e così via.

La circolare Ministeriale nr. 333/800/9817.B del 15 aprile 1986 indica ulteriori criteri ai quali occorre attenersi per la concessione del congedo straordinario:

- a) per decesso del coniuge, di figli, dei genitori, dei suoceri, dei fratelli e sorelle, dei cognati, giorni 8 se nell'ambito della regione di servizio; giorni 10 se fuori della regione di servizio;
- b) per grave pericolo di vita degli stessi famigliari di cui alle precedenti lettere, giorni 4 se nell'ambito della regione di servizio; giorni 6 se fuori della regione di servizio;
- c) per assistere il coniuge, i figli, i genitori qualora non sia possibile provvedere altrimenti e venga prodotta documentata richiesta, per il numero dei giorni richiesti dall'interessato;
- d) per altri gravi e documentati motivi che impediscano di prestare servizio, il dipendente può chiedere il numero dei giorni strettamente necessario fermo restando il limite massimo complessivo.

I termini indicati devono intendersi sempre come limite massimo all'interno del quale il periodo da concedere deve essere discrezionalmente stabilito dall'Amministrazione in base alle reali esigenze del dipendente. Poiché tale valutazione è strettamente correlata alla peculiarità della fattispecie concreta, è indispensabile allegare all'istanza una esauriente documentazione. L'eventuale accoglimento potrà essere anche parziale, purché debitamente ed adeguatamente motivato.

Durante il periodo di congedo straordinario per gravi motivi spetta il trattamento economico previsto dall'articolo 40, primo comma, del D.P.R. 3/1957.

Col contratto di lavoro relativo al secondo quadriennio normativo, recepito e reso esecutivo dal D.P.R. 16 marzo 1999 nr. 254 è stato introdotto il diritto al **rimborso delle spese di viaggio** di andata e ritorno sostenute e documentate, in caso di concessione di congedo straordinario per gravi motivi per il personale inviato in missione collettiva all'estero.

In tutti i casi in cui il dipendente debba sottoporsi, per qualsiasi giustificato motivo, ad **accertamenti sanitari**, non essendo applicabile all'assenza dal servizio l'istituto del congedo straordinario per malattia, potrà essere richiesto e concesso il congedo straordinario per gravi motivi. In tal senso si esprime la circolare 333-A/9807.E.C del 9 luglio 1992 del Servizio ordinamento e contenzioso del Dipartimento della P.S. che specifica che tale forma di congedo straordinario è concedibile in tutti i casi in cui l'attività del dipendente corrispondente ad un interesse particolare, sia meritevole di tutela che imponga, o quanto meno giustifichi logicamente, l'assenza dal servizio.

Nel caso di accertamenti sanitari da effettuarsi presso le Commissioni Mediche Ospedaliere, o presso gli uffici sanitari della Polizia di Stato, anche a seguito di istanze presentate dallo stesso dipendente, in considerazione del fatto che in tali casi il personale espletato degli adempimenti che, seppur non disposti d'ufficio, sono, tuttavia destinati a collocarsi in un contesto procedimentale di evidente interesse pubblico quale, appunto, la procedura di riconoscimento della dipendenza dalle infermità da causa di servizio, non assolvendo detti accertamenti ad un mero interesse privato del dipendente, il servizio Ordine e contenzioso del Dipartimento della P.S. ha ritenuto (vedi circolare 333/9807.H.A del 29 giugno 1995) che il personale interessato debba essere considerato in servizio fermo restando che, qualora gli accertamenti presso la C.M.O. si protraggano oltre l'ordinario orario di servizio, non potrà essere corrisposto il compenso per lavoro straordinario venendo, appunto, a mancare il presupposto della prestazione lavorativa.

Con nota nr. 557/RS/01/23/3023 del 4 ottobre 2002, il Dipartimento della P.S. in risposta ad un quesito del SIULP che aveva sollecitato il riconoscimento, per il personale convocato a visita medica per l'effettuazione di cure termali in regime di congedo straordinario, del diritto a sottoporsi a tale visita durante l'orario di servizio, ha statuito che detto personale, "pur non rendendo alcuna prestazione lavorativa ... è comunque obbligato a sottoporsi all'accertamento sanitario, trattandosi di un adempimento disposto dall'Amministrazione ..."; pertanto, "il tempo necessario per l'espletamento di tale adempimento è da considerarsi servizio con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e, comunque, di tutte quelle indennità collegate all'effettivo svolgimento delle prestazioni".

Per ciò che concerne il problema dell'attribuzione del trattamento di missione per i dipendenti che dovendosi recare presso la C.M.O. o presso gli uffici sanitari provinciali, per espressa convocazione debbano recarsi fuori sede rispetto all'ubicazione dell'ufficio presso il quale prestano servizio. Al riguardo si rinvia alla trattazione relativa al capitolo riguardante l'indennità di missione.

IL CONGEDO PER LA FORMAZIONE

Il contratto di lavoro relativo al terzo quadriennio normativo (2002 - 2005) delle forze di Polizia ad ordinamento civile recepito e reso esecutivo dal DPR 18 giugno 2002, nr. 164, ha previsto che Il personale con almeno cinque anni di anzianità di servizio maturati presso la stessa Amministrazione può usufruire del congedo per la formazione di cui all'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, nr. 53, per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il congedo per la formazione è finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Amministrazione.

Il personale che fruisce del congedo per la formazione viene collocato in aspettativa, oltre i limiti vigenti, senza assegni e tale periodo non è computato nell'anzianità di servizio e non è utile ai fini del congedo ordinario e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il personale che può avvalersi di tale beneficio non può superare il 3% della forza effettiva complessiva.

Il personale che intende avvalersi del congedo per la formazione deve presentare istanza almeno 30 giorni prima dell'inizio della fruizione del congedo.

Competenti alla concessione del congedo per la formazione sono i Direttori delle Direzioni Interregionali. Per il personale in servizio presso gli uffici del Dipartimento della P.S. è competente il Direttore Centrale per le Risorse Umane.

Il congedo per la formazione può essere differito con provvedimento motivato per improrogabili esigenze di servizio, per una sola volta e per un periodo non superiore a 30 giorni.

Cap. XIV

L'ASPETTATIVA

Con la circolare 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999 è stata decentrata la competenza, fino ad oggi esclusivamente esercitata dalla Direzione Centrale del Personale del Dipartimento, all'adozione dei provvedimenti relativi alla concessione di congedo straordinario e aspettativa.

La stessa circolare ha tuttavia conservato e confermato la competenza dei Servizi della Direzione Centrale del Personale per quei provvedimenti di aspettativa che producendo effetti giuridici sul ruolo ovvero essendo soggetti ad una particolare disciplina normativa, presuppongono una procedura centralizzata. Questi sono:

- l'aspettativa per motivi di famiglia di cui all'articolo 69 del D.P.R. nr. 3/1957, e istituti similari quali l'aspettativa per ricongiungimento al coniuge in servizio all'estero di cui alla legge 1980 nr. 26,

- l'aspettativa per mandato parlamentare di cui all'articolo 71 del decreto Legislativo 3 febbraio 1993, nr. 29,

- l'aspettativa speciale, ai sensi dell'articolo 8 del D.P.R. 24 aprile 1982, nr. 339 per passaggio del personale non idoneo all'espletamento dei servizi di Polizia, ad altri ruoli dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza o di altra amministrazione dello Stato,

- I provvedimenti di distacco sindacale e di aspettativa sindacale di cui, rispettivamente, agli articoli 27 e 29 del D.P.R. 31 luglio 1995, nr. 395.

Per gli appartenenti alla Polizia di Stato il collocamento in aspettativa può essere decretato:

1. Per infermità
2. Per motivi di famiglia
3. Per mandato amministrativo o politico
4. Per motivi sindacali
5. Per la frequenza di corsi

aspettativa per infermità

Per il personale della Polizia di Stato l'aspettativa dipendente da infermità è disciplinata dalla normativa vigente per gli impiegati civili dello Stato.

In relazione all'aspettativa per motivi di salute, l'articolo 22 comma 24 della legge 23 dicembre 1994 nr. 724, stabilisce che il dipendente che non abbia fruito dell'intero periodo di congedo straordinario, possa essere collocato in aspettativa per infermità soltanto per assenze continuative superiori ai sette giorni lavorativi. Il computo dei sette giorni va effettuato escludendo dallo stesso le giornate di festività previste ai sensi del vigente ordinamento, ed i giorni di riposo settimanale ricadenti nel periodo di assenza dal servizio per malattia goduti dai dipendenti interessati;

Allo stesso modo, a seguito del parere nr. 233 della Commissione speciale del pubblico impiego del Consiglio di Stato, del 17 novembre 1988, è stata esclusa, in relazione alla fruizione di periodi di aspettativa per motivi di salute, qualsiasi forma di riduzione proporzionale del congedo ordinario.

Il limite massimo è di 18 mesi consecutivi. Per configurare una soluzione di continuità e scongiurare il raggiungimento del limite previsto, occorre che tra due periodi di aspettativa intercorra un intervallo di un periodo di servizio attivo superiore a tre mesi. Periodi di congedo ordinario o straordinario non possono essere considerati quali servizio attivo.

Il periodo di ricovero in luoghi di cura a seguito di ferite o lesioni riportate per cause di servizio non è computato ai fini del compimento del periodo massimo di aspettativa.

I periodi di assenza del dipendente dovuti a ferite o lesioni traumatiche riportate in servizio, che non comportino inidoneità assoluta al servizio, non sono computati ai fini del compimento del periodo massimo di aspettativa fino a completa guarigione clinica.

Il personale giudicato permanentemente non idoneo al servizio in modo parziale permane, ovvero è collocato, in aspettativa fino alla pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione o infermità che ha causato la predetta non idoneità anche oltre i limiti massimi previsti dalla normativa in vigore. Tale periodo di aspettativa non si cumula con gli altri periodi di aspettativa fruiti ad altro titolo ai fini del raggiungimento del detto limite massimo.

La durata complessiva dell'aspettativa per infermità e per motivi di famiglia non può superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio.

Ai fini del computo del periodo massimo di aspettativa consentita, ai sensi dell'articolo 70 del testo unico nr. 3/1957 vanno sommate tra loro solo le aspettative concesse per infermità e per motivi di famiglia, escludendo le assenze per campagna elettorale, per mandato amministrativo o parlamentare, nonché le aspettative per motivi sindacali e per frequenza corsi.

Non sono cumulabili con l'aspettativa istituti autonomi quali l'interdizione anticipata dal lavoro, il congedo di maternità di cui al T.U. nr. 151/2001 nonché il congedo parentale. In particolare, per quel che concerne il congedo parentale occorre evidenziare che nel caso il congedo venga fruito tra due periodi di aspettativa per infermità, detta assenza non si configurerà utile al fine dei tre mesi di servizio attivo necessari per non sommare tra loro più periodi di aspettativa (circolare 333-A/9807.F.1." del 15 luglio 2003).

Il dipendente che supera il periodo massimo previsto per l'aspettativa e risulta non idoneo per infermità a riprendere servizio è dispensato dal servizio ove non sia possibile utilizzarlo a domanda in altri compiti attinenti alla sua qualifica.

Ove, nel denunciare una malattia di breve durata, il dipendente non specifichi se intenda essere collocato in aspettativa o in congedo straordinario, l'Amministrazione può collocarlo in congedo straordinario.

Durante l'aspettativa il dipendente ha diritto all'intero stipendio per i primi dodici mesi ed alla metà di esso per il restante periodo, conservando integralmente gli assegni per carichi di famiglia.

Qualora l'infermità che è motivo dell'aspettativa sia riconosciuta dipendente da causa di servizio, permane, inoltre, per tutto il periodo dell'aspettativa il diritto del dipendente a tutti gli assegni escluse le indennità per prestazioni di lavoro straordinario.

Il tempo trascorso in aspettativa per infermità è computato per intero ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

L'aspettativa per infermità può essere concessa a domanda o disposta d'ufficio. La domanda di collocamento in aspettativa per infermità deve essere presentata in via gerarchica e deve essere corredata da un certificato medico.

L'aspettativa è disposta quando sia accertata, in base al giudizio di un medico scelto dall'amministrazione, l'esistenza di una malattia che impedisca temporaneamente la regolare prestazione del servizio.

L'aspettativa per infermità può essere disposta di ufficio, su richiesta del capo ufficio o di altro superiore gerarchico del dipendente.

I provvedimenti con i quali è disposto il collocamento in aspettativa e quelli con i quali si respinge la domanda dell'impiegato sono annotati nello stato matricolare.

Il dipendente deve indicare nella domanda la dimora che avrà durante il periodo di aspettativa ed ha l'obbligo di comunicare successivamente le eventuali variazioni ai fini della visita di controllo.

Il dipendente, ove lo creda, può farsi assistere da un medico di fiducia; a tal fine nel denunciare la malattia può domandare all'Amministrazione di essere tempestivamente preavvisato del giorno e dell'ora della visita di controllo. Il medico dell'Amministrazione qualora non condivida le osservazioni del medico di fiducia del dipendente deve motivare nel verbale di visita l'eventuale dissenso.

Qualora la visita di controllo abbia esito sfavorevole per il dipendente le spese della visita stessa possono essere poste a carico del dipendente.

(altre norme di riferimento: articolo 52 D.P.R. 24 aprile 1982, nr. 335; Artt. 1, 2 e 53 D.P.R. 24 aprile 1982, nr. 337; Artt. 66, 68,70 e 71 D.P.R. 10 gennaio 1957, nr. 3; Artt. 30-34 D.P.R. 3 maggio 1957 nr. 686).

aspettativa per motivi di famiglia

Il personale della Polizia di Stato che aspira ad ottenere l'aspettativa per motivi di famiglia deve presentare motivata domanda in via gerarchica; l'Amministrazione deve provvedere sulla domanda entro un mese ed ha facoltà, per ragioni di servizio da enunciarsi nel provvedimento, di respingere la domanda, di ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta e, comunque, l'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio.

Il periodo di aspettativa per motivi di famiglia non può eccedere la durata di un anno.

Due periodi di aspettativa per motivi di famiglia si sommano, agli effetti della determinazione del limite massimo di durata, quando tra essi non interceda un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi.

La durata complessiva dell'aspettativa per motivi di famiglia e per infermità non può superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio.

Per motivi di particolare gravità l'Amministrazione può consentire all'impiegato, che abbia raggiunto i limiti previsti e ne faccia richiesta, un ulteriore periodo di aspettativa di durata non superiore a sei mesi.

Il dipendente posto in aspettativa per motivi di famiglia non ha diritto ad alcun assegno.

Il tempo trascorso in aspettativa per motivi di famiglia non è computato ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il dipendente, al termine della fruizione dell'aspettativa per motivi di famiglia, prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

(Normativa di riferimento: articolo 52 D.P.R. 24 aprile 1982, nr. 335; Artt. 1, 2 e 53 D.P.R. 24 aprile 1982, nr. 337; Artt. 66, 69 e 70 D.P.R. 10 gennaio 1957, nr. 3).

aspettativa per mandato amministrativo o politico

Il personale eletto a cariche amministrative viene collocato in aspettativa, a domanda, per tutta la durata del mandato amministrativo e percepisce il trattamento economico previsto dall'articolo 3 della legge 12 dicembre 1966, nr. 1078.

I dipendenti che siano eletti deputati o senatori sono collocati d'ufficio in aspettativa per tutta la durata del mandato parlamentare e vengono collocati in aspettativa d'ufficio con il trattamento economico previsto dalla Legge 31 ottobre 1965, nr. 1261.

I periodi di aspettativa e di assenza sono considerati a tutti i fini come servizio effettivamente prestato.

Il personale appartenente alla Polizia di Stato, candidato alle elezioni politiche ed amministrative, non può prestare servizio per tre anni nell'ambito della circoscrizione nella quale si è presentato come candidato, indipendentemente dal risultato elettorale conseguito.

Il personale non può prestare servizio nella circoscrizione ove è stato eletto per tutta la durata del mandato amministrativo o politico, e, comunque, per un periodo non inferiore a tre anni, e deve essere trasferito nella sede più vicina, compatibilmente con la qualifica rivestita.

La Direzione centrale INPDAP per le prestazioni di fine servizio e la previdenza complementare, con l'Informativa 18 marzo 2003, nr. 5, a modifica di quanto stabilito nella propria precedente Circolare nr. 11/2001, ha precisato che i dipendenti pubblici, al pari dei dipendenti privati, hanno diritto alla valutazione, ai fini del trattamento di fine rapporto (TFR), dei periodi di aspettativa non retribuita e fruita, in base all'articolo 81 del TU della leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al DLgs nr. 267/2000, per svolgere il mandato di amministratore di ente locale.

Conseguentemente, l'ente locale, presso il quale il mandato amministrativo è esercitato, nell'ipotesi in cui si tratti di mandato espletato da dipendente pubblico, per la valutazione ai fini del TFR del relativo periodo di aspettativa, deve provvedere a versare all'INPDAP, il prescritto contributo da calcolarsi, come per il TSF (trattamento di fine servizio), sulla retribuzione virtuale cui il dipendente interessato avrebbe avuto diritto se non fosse stato posto in aspettativa.

(Normativa di riferimento: articolo 53 D.P.R. 24 aprile 1982, nr. 335; articoli 1, 2 e 53 D.P.R. 24 aprile 1982, nr. 337; articolo 51 comma 2 Legge 1° aprile 1981, nr. 121; Legge 12 dicembre 1966, nr. 1078; articolo 88, D.P.R. 30 marzo 1957, nr. 361; Legge 31 ottobre 1965, nr. 1261).

aspettativa per motivi sindacali

Gli appartenenti alla Polizia di Stato, che ricoprono cariche direttive in seno alle proprie organizzazioni sindacali a carattere nazionale maggiormente rappresentative, sono, a domanda da presentare tramite la competente organizzazione, collocati in aspettativa per motivi sindacali.

Al personale collocato in aspettativa per motivi sindacali sono corrisposti tutti gli assegni spettanti ai sensi delle vigenti disposizioni, nella qualifica e classe di appartenenza, escluse soltanto le indennità che retribuiscono il lavoro straordinario o servizi e funzioni di natura speciale in relazione alle prestazioni effettivamente rese. È escluso il congedo ordinario e straordinario.

Dagli assegni predetti sono detratti, in base ad apposita dichiarazione rilasciata dall'interessato, quelli eventualmente percepiti a carico delle organizzazioni sindacali a titolo di retribuzione, escluse le indennità per rimborso spese.

I periodi di aspettativa per motivi sindacali sono utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario.

L'aspettativa ha termine con la cessazione, per qualsiasi causa, del mandato sindacale.

La normativa di riferimento si rinviene negli articoli 88 e 89 Legge 1° aprile 1981, nr. 121 e nella contrattazione collettiva.

aspettativa per la frequenza di corsi

È disposta d'ufficio per coloro i quali, già appartenenti alla Polizia di Stato, frequentano corsi di formazione per l'accesso a ruoli della Polizia di Stato diversi da quello di provenienza in conseguenza di concorsi pubblici e, dunque, durante la frequentazione dei corsi per l'accesso alla qualifica iniziale del ruolo degli Ispettori ed alla qualifica iniziale del ruolo dei Commissari.

Durante la frequenza del corso per l'immissione in ruolo degli Agenti Ausiliari al termine del secondo anno di servizio non è previsto il collocamento in quanto essi conservano, durante lo svolgimento del corso, le qualifiche di Agente di Polizia Giudiziaria e di Agente di Pubblica Sicurezza.

Premesso che il trattamento economico degli allievi dei corsi è determinato, in misura proporzionale alle retribuzioni delle qualifiche iniziali cui danno accesso i rispettivi corsi, con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro del tesoro, agli allievi provenienti dagli altri ruoli della Polizia di Stato verrà assegnato il trattamento economico più favorevole. (Normativa di riferimento: articolo 28 Legge 10 ottobre 1986, nr. 668; articolo 48, 53, 56, 59 e 102 Legge 1° aprile 1981, nr. 121; articolo 15, D. Lgs. 28 febbraio 2001, nr. 53; articolo 8 D.P.R. 24 aprile 1982, nr. 341).

Cap. XV

LA MALATTIA

Nei casi in cui una malattia renda necessario un periodo di assenza dal lavoro per necessità di riposo medico o ricovero in luogo di cura occorre notificare immediatamente il Capo dell'Ufficio e procedere col mezzo più rapido alla trasmissione all'ufficio della certificazione sanitaria unitamente all'istanza di congedo straordinario o eventualmente d'aspettativa.

È preferibile inviare la certificazione con raccomandata A.R. entro il secondo giorno dalla decorrenza della prognosi, ma si può provare l'esistenza di un giustificato motivo per un eventuale ritardo (legge nr. 155/1981 e sentenza Corte Cost. nr. 1143/1988).

Nessun certificato medico deve essere presentato dal dipendente per la giornata in cui abbia prestato servizio esaurendo il proprio ordinario orario di lavoro, ancorché lo stato di malattia sia stato comunicato nella giornata precedente a quella cui si riferisce l'assenza dal servizio.

La precisazione si impone con riguardo alla situazione del dipendente che dovendo effettuare il turno notturno dopo aver espletato quello antimeridiano, si annuncii ammalato nella serata precedente il turno notturno per non creare, evidentemente, inutili disagi all'ufficio.

Allo scopo di evitare fraintendimenti, sarà bene chiarire che il procedimento amministrativo che si attiva in caso di malattia è quello di concessione del congedo straordinario o dell'aspettativa per malattia. Per tale ragione, ciò che rileva è che i giorni di assenza dal servizio coincidano con quelli richiesti dal dipendente nell'apposita istanza di congedo straordinario o aspettativa prodotta e con quelli certificati dalla prognosi del certificato medico che va allegato all'istanza.

Qualora nell'istanza non sia specificato se si intenda essere collocati in congedo straordinario o in aspettativa, l'amministrazione procederà d'ufficio, ai sensi dell'articolo 30 comma 3 del DPR 686 del 3 maggio 1957.

Occorre ricordare che l'articolo 22 comma 24 della legge 24 dicembre 1993, nr. 537, stabilisce che il dipendente che non abbia fruito dell'intero periodo di congedo straordinario, possa essere collocato in aspettativa per infermità soltanto per assenze continuative superiori ai sette giorni lavorativi. Il computo dei sette giorni va effettuato escludendo dallo stesso le giornate di festività previste ai sensi del vigente ordinamento, ed i giorni di riposo settimanale ricadenti nel periodo di assenza dal servizio per malattia goduti dai dipendenti interessati.

In relazione alla questione concernente l'indicazione della diagnosi occorre far presente che la tutela della riservatezza nell'individuo, con la legge 31 dicembre 1996 nr. 675 ed in ultimo con il decreto legislativo 30 giugno 2003, nr. 196, (Codice in materia di protezione dei dati personali) ha finalmente trovato un suo preciso fondamento normativo nel nostro ordinamento. Con essa viene attuato il riconoscimento di un "autonomo diritto alla riservatezza delle proprie vicende personali", estrapolato dai principi fondamentali della Costituzione Repubblicana dalla stessa Corte Costituzionale attraverso una propria sentenza, segnatamente quella del 12 Aprile 1973 nr. 38.

La normativa in questione, interpone una barriera preclusiva al trattamento dei cosiddetti dati sensibili che sono elencati dall'articolo 22 e che possono essere raccolti e trattati solo col consenso del diretto interessato ed in mancanza di consenso solo nei casi espressamente previsti da una norma di legge. Tra questi figurano i dati idonei a far conoscere lo stato di salute e la vita sessuale del cittadino.

I dati sulla salute possono essere raccolti e trattati dal datore di lavoro nell'ambito delle attività istituzionalmente riconosciute con riferimento alle malattie professionali, invalidità, infermità, puerperio, infortunio, esposizione a fattori di rischio, all'idoneità psicofisica a svolgere determinate mansioni o all'appartenenza a categorie protette. Tuttavia, l'utilizzo di questi dati è legato agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro ed ai fini che l'interessato si propone di raggiungere.

Al riguardo dell'indicazione della diagnosi nei certificati medici attestanti le assenze del personale per motivi di salute, dopo l'emanazione di una serie di circolari dal contenuto davvero imbarazzante da parte del Dipartimento della P.S., la Presidenza del Consiglio, Dipartimento della Funzione Pubblica, con la direttiva 11.02.2005 n° 1, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica nr. 97 del 28.04.2005 ha finalmente dettato le misure finalizzate all'attuazione nelle pubbliche amministrazioni, con particolare riguardo alla gestione delle risorse umane, delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 giugno 2003, nr. 196, denominato Codice in materia di protezione dei dati personali.

Detta direttiva, con particolare riferimento ai contenuti delle certificazioni mediche prevede testualmente: *"Per quanto concerne i dati contenuti nei fascicoli personali, il Garante ha avuto modo in alcune occasioni di sottolineare che le certificazioni mediche rese a giustificazione di assenze per malattia devono contenere soltanto la prognosi e non la diagnosi relativa alla patologia sofferta dal lavoratore. L'amministrazione, che non è legittimata a trattare questi dati, deve quindi adoperarsi per oscurare le diagnosi eventualmente riportate su certificati medici già detenuti ed adottare opportuni accorgimenti anche verso lavoratori e medici affinché vengano prodotti soltanto certificati dai quali risulti la sussistenza e la durata dello stato di incapacità del lavoratore, senza alcuna indicazione diagnostica"*.

È bene precisare, inoltre, che la certificazione medica prodotta a giustificazione della indisponibilità al servizio non è soggetta a "convalida" da parte del Sanitario della Polizia di Stato essendo pienamente efficace, così come redatta dal sanitario redigente, a giustificare l'assenza del dipendente integrando a tutti gli effetti una certificazione medico legale con valore di piena prova sino a querela di falso.

Il Sanitario della Polizia di Stato è tuttavia tenuto ad esprimere un giudizio di idoneità al servizio del dipendente nei casi previsti dalla normativa (es. collocamento in aspettativa o assenza per malattia per periodo superiore a trenta giorni).

Ai sensi dell'articolo 61 ultimo comma del DPR 782 del 20 ottobre 1985, il dipendente in congedo straordinario o aspettativa per motivi di salute può anche fruire del riposo medico fuori sede, previa comunicazione del recapito all'ufficio di appartenenza.

Al riguardo la legge nr. 638/1983 prevede delle *fasce di reperibilità* all'interno delle quali il dipendente deve trovarsi presso il domicilio dichiarato ai fini di eventuali visite di controllo disposte dall'Amministrazione a mezzo del proprio servizio sanitario e su richiesta del capo dell'Ufficio. Dette fasce vanno dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di tutti i giorni comprese le domeniche.

La riscontrata assenza all'atto della visita fiscale comporta un invito a presentarsi per il giorno successivo per la visita ambulatoriale di controllo.

L'assenza dal domicilio viene ritenuta giustificabile oltre che nei casi di forza maggiore, inteso quale "*impedimento assoluto dovuto a causa ineluttabile*" (Cass. 1668/1996), anche nel caso ci si sia recati presso un sanitario di fiducia per prestazioni, visite ed accertamenti specialistici oppure se nell'ambito familiare si sia verificata una situazione di tale gravità da rendere imprescindibile ed indifferibile la presenza fuori casa.

L'assenza dal domicilio senza giustificato motivo comporta la *perdita del trattamento economico di malattia*. Detto effetto è previsto dall'articolo 5 del D.Legge 12 settembre 1983 nr. 463, convertito in legge dalla legge 11 novembre 1983 nr. 638.

La perdita del trattamento economico di malattia in caso di assenza senza giustificato motivo alla visita domiciliare di controllo, pur non costituendo una sanzione disciplinare in senso proprio, è comunque una misura decadenziale da un beneficio economico. Conseguentemente, l'adozione di un provvedimento di decadenza richiede la previa contestazione dei fatti ai destinatari con l'invito a presentare le proprie giustificazioni, onde occorre consentire all'interessato di difendersi (Fattispecie in tema di decurtazione del trattamento economico di un dipendente pubblico per assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo *cf.* Consiglio Stato, sez. II, 4 giugno 1997, nr. 2426).

La sanzione della decadenza dal diritto alla percezione dell'intero trattamento economico per i primi dieci giorni di assenza per denuncia di malattia, comminata al dipendente assente alla visita fiscale, deve essere preceduta dall'accertamento della fondatezza o meno delle giustificazioni prodotte dall'interessato e deve essere congruamente motivata in ordine alle ragioni per le quali le dette giustificazioni non sono ritenute fondate (Consiglio Stato, sez. I, 2 maggio 2001, nr. 2039).

Si può evitare di incorrere nella decadenza in discorso semplicemente avvisando il Capo dell'ufficio per le ipotesi di allontanamento dal domicilio o rappresentando un giustificato motivo.

Il giustificato motivo di assenza, necessario per escludere la sanzione della decadenza dal diritto al trattamento di malattia per il mancato reperimento del lavoratore in occasione della visita di controllo, comminata dall'articolo 5 comma 14 d.Legge 12 settembre 1983 nr. 463, convertito dalla Legge 11 novembre 1983 nr. 638, non si identifica necessariamente con il caso di forza maggiore, potendo essere costituito da un ragionevole impedimento, valutabile in base ad un giudizio medio e di comune esperienza sulla plausibilità dell'allontanamento del prestatore dal proprio domicilio (*cf.* T.A.R. Campania Napoli, sez. II, 14 marzo 1995, nr. 182 - T.A.R. Abruzzo L'Aquila, 21 maggio 2001 nr. 362)

Occorre, tuttavia, aggiungere che la perdita del trattamento economico di malattia suscita più di una perplessità sotto il profilo della legittimità Costituzionale considerato che tale perdita in tutti i casi in cui la malattia risulti accertata è da ritenersi in contrasto con i principi della Carta Costituzionale.

C'è stata una sentenza della Magistratura la quale stabilisce che il lavoratore, dopo la prima visita di controllo, non è tenuto a rimanere in casa, nemmeno durante le fasce orarie di legge.

La sentenza è la nr. 1942, emessa dalla Cassazione Civile - Sezione Lavoro - il 10 marzo 1990. Essa conferma il principio, da tempo sostenuto dal SIULP, per il quale il dipendente dopo la prima visita di controllo non è più tenuto a rispettare le fasce orarie di reperibilità (dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19) stabilite dal D.M. 8/1/85 pubblicato sulla G.U. nr.33 del 7/2/86:

"A norma dell'articolo 5, 14° comma, del D.L. 12 settembre 1983 nr. 463 (convertito, con modifiche, dalla legge nr. 638 del 1983), una volta accertato dalla visita del medico di controllo lo stato di malattia del lavoratore e formulato il relativo giudizio prognostico, non sussiste un obbligo del lavoratore di rispettare le fasce orarie di reperibilità ai fini di ulteriori accertamenti domiciliari in ordine al permanere delle condizioni patologiche - e va pertanto escluso che l'assenza del medesimo in sede di una successiva ispezione domiciliare possa comportare decadenza dall'indennità per il periodo di malattia già accertato - atteso il carattere eccezionale della limitazione della libertà di movimento imposta dal regime delle cosiddette fasce orarie di reperibilità e tenuto anche conto che la persistenza dell'obbligo anzidetto si tradurrebbe nell'imposizione di un forzato riposo quotidiano non sempre compatibile con gli opportuni metodi di cura, quanto ai tempi ed ai luoghi della medesima".

La medesima sentenza chiarisce anche quando si decade dal diritto all'indennità di malattia: *"Ai sensi del 14° comma del D.L. 12 settembre 1983 nr.463 (convertito, con modifiche, dalla legge nr.638 del 1983), in correlazione al disposto del decimo comma dello stesso articolo, la decadenza dal diritto all'indennità di malattia è collegata solo alla mancata (ed ingiustificata) presenza del lavoratore in sede di visita di controllo domiciliare - nelle fasce orarie di reperibilità - e in sede di visita collegiale presso poliambulatori pubblici per accertamenti specifici, essendo escluso che a tali visite collegiali siano assimilabili i controlli ambulatoriali per accertamenti generici con riguardo all'evoluzione della malattia dei lavoratori già sottoposti a visita di controllo".*

Con un'altra decisione e precisamente la sentenza nr. 1247/2002, la Corte Suprema di Cassazione ha ribadito il principio secondo il quale *"le norme relative alle fasce orarie di reperibilità che il lavoratore deve osservare ai fini del controllo del suo stato di malattia in caso di assenza dal lavoro, riguardano solo gli accertamenti relativi alle malattie ordinarie (espressamente previsti dall'articolo 5 della legge 638/1983) e non anche quelli sullo stato di inabilità conseguente ad infortuni sul lavoro".*

Osserva altresì la Corte come l'obbligo sancito dall'articolo 4 del decreto ministeriale 15 luglio 1983, il quale prevede, all'articolo 4, che *"L'orario di reperibilità del lavoratore entro il quale devono essere effettuate le visite mediche di controllo è dalle ore 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 di tutti i giorni, compresi i domenicali o festivi"*, incida direttamente sul diritto del lavoratore, quale cittadino, alla libertà di movimento sul territorio dello Stato, previsto dall'articolo 16 della Costituzione. Nello stesso senso si era peraltro già espressa la stessa Cassazione con le sentenze nr. 1453 del 20 febbraio 1999 e nr. 5414 del 2 giugno 1998; quest'ultima decisione va però oltre, ritenendo affetta da nullità - rilevabile d'ufficio - una eventuale clausola del contratto collettivo che estendesse l'obbligo del rispetto delle fasce orarie alle infermità del dipendente da infortunio sul lavoro, anche se solo a fini disciplinari.

Ne discende che qualsiasi sanzione disciplinare irrogata per il solo fatto che il dipendente non abbia mantenuto la reperibilità durante le citate "fasce" in caso di assenza dal servizio causata da infortunio occorso durante il servizio medesimo dovrà essere considerata nulla.

Resta ovviamente fermo il diritto dell'Amministrazione a disporre i controlli previsti dalla vigente normativa, con particolare riferimento all'articolo 61, comma 2, D.P.R. 25 ottobre 1985, nr. 782, recante "Approvazione del regolamento di servizio dell'Amministrazione della pubblica sicurezza" e, più in generale, alle visite di controllo previste dagli articoli 32 e 34 D.P.R. 30 maggio 1957, nr. 686, recante "Norme di esecuzione del testo unico delle disposizioni sullo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, nr. 3".

Una ulteriore sentenza della Cassazione Civile, (0.7167 del 10 settembre 1987), sancisce il principio che *l'eventuale limitazione dei giorni di malattia fatta dal medico di controllo*, rispetto ai giorni dati dal medico curante, non ha alcuna efficacia. Sostiene la Suprema Corte che: *"L'articolo 5, 2° comma, della legge 20 maggio 1970 nr. 300 (il quale stabilisce che il controllo delle infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi*

ispettivi degli istituti previdenziali, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda) ha obbligato il datore di lavoro a ricorrere, ai fini dell'accertamento della sussistenza o meno della malattia del lavoratore, a strutture pubbliche, tali perciò da offrire garanzie di obiettività, ma non ha assegnato una particolare efficacia probatoria al certificato del medico di controllo, sicché, in particolare, è da escludere che il lavoratore abbia l'ulteriore obbligo di comunicare al datore di lavoro la propria persistente indisponibilità per un periodo successivo a quello indicato nella prognosi del medico di controllo ove questa non coincida, perché più limitata, con quella del proprio medico curante".

In relazione, infine, alla posizione di chi, a seguito di malattia, venga inviato alla C.M.O. e, al termine di un periodo di accertamenti, ottenga ulteriori giorni di riposo medico, lo stesso servizio Ordinamento e Contenzioso, con circolare 333.A/9807.E.D.2 del 9 ottobre 1996, ha disposto che il periodo durante il quale il dipendente è rimasto a disposizione della C.M.O. dovrà ricollegarsi, senza soluzione di continuità, ai periodi antecedenti durante i quali il dipendente era assente per aspettativa o congedo straordinario con la precisazione che l'ulteriore periodo di inidoneità, certificato dalla C.M.O. decorre ovviamente dalla data in cui viene emesso il relativo provvedimento medico - legale.

In relazione agli invii alla C.M.O., la Direzione Centrale di Sanità ha formulato, in risposta ad un quesito del SIULP, una serie di osservazioni cui vale la pena accennare:

Dopo il riordino delle Commissioni mediche ospedaliere, attuato con decreto legislativo 27 giugno 2000, nr. 214 (Disposizioni correttive ed integrative del D.Lvo 28 novembre 1997 nr. 464, recante riforma strutturale delle Forze Armate, a norma dell'articolo 9, comma 2, della legge 31 marzo 2000, nr. 78) i medici della Polizia di Stato dovranno limitare al minimo indispensabile l'invio di personale della Polizia di Stato presso le Commissioni Mediche Ospedaliere per il giudizio di idoneità al servizio.

Ciò non trova contrapposizione con quanto previsto dalle norme in merito e consente anche l'adozione di provvedimenti medico legali attualmente non di competenza della Commissione Medica Ospedaliera: *esenzioni temporanee* da servizi auto e moto montati, *idoneità alla guida* di automezzi in servizio di polizia e relativa revoca, valutazioni della *idoneità ad impieghi speciali*, idoneità di volo, ecc. Tale attività medico - legale, parallela a quella svolta dalle commissioni mediche, effettuata del tutto autonomamente dal servizio sanitario della Polizia di Stato, è confluita negli obblighi previsti dal D.Lvo 626/94, in tema di tutela della salubrità dei luoghi di lavoro e di tutela della salute dei lavoratori.

Vi è in tal senso da segnalare che il recente Decreto Legislativo 5 ottobre 2000, nr. 334 (Riordino dei ruoli del personale direttivo e dirigente della Polizia di Stato, a norma dell'articolo 5, comma 1, della legge 31 marzo 2000, nr. 78), all'articolo 44 (Attribuzioni dei direttivi e dei dirigenti medici), comma 1, lett. a prevede, tra l'altro, che, in tema di idoneità, i sanitari della Polizia di Stato provvedono "alla verifica, anche collegiale, della persistenza dei requisiti psicofisici per il personale in servizio" ed alla lett. d viene loro conferita la qualifica di medico competente.

Per tali motivazioni, ed anche in considerazione di altre segnalazioni in merito a problemi organizzativi (lunga attesa per visite specialistiche e definizione della pratica medico - legale) ed amministrativi (molte commissioni non effettuano più direttamente esami specialistici e strumentali collegati al pagamento della prestazione ed al relativo rimborso), è opportuno che il giudizio di idoneità venga demandato il più possibile alle strutture sanitarie della Polizia di Stato, eccezion fatta che in casi particolari.

Per concludere, allo stato attuale rimarrebbero di esclusivo appannaggio delle Commissioni Mediche Ospedaliere i giudizi di dipendenza di infermità da causa di servizio, idoneità permanente al servizio d'istituto, pensione privilegiata, dispensa dal servizio, pensione di inabilità.

Può capitare di incorrere in una *malattia mentre si è in Congedo Ordinario*.

Premesso che il ricovero ospedaliero, a prescindere dalla durata, determina comunque l'interruzione del congedo ordinario, il DPR 395/1995 che recepisce il contratto di lavoro relativo al primo quadriennio normativo, all'articolo 14 comma 12 prevede che infortuni o malattie possono consentire l'interruzione del congedo ordinario solo se danno luogo ad una prognosi superiore a tre giorni. In tal caso, occorre inoltrare tempestivamente l'istanza di commutazione del titolo del congedo e dare immediata notizia all'ufficio di appartenenza.

La circolare 333/A/9807.E.B. del 20 settembre 1990 dispone che in questi casi il dipendente, dopo aver dato immediata notizia all'Ufficio di appartenenza, indicando il recapito ed eventuali variazioni dello stesso, inoltri tempestivamente l'istanza volta alla commutazione del titolo di congedo, corredata dalla debita documentazione.

Una circolare dell'INPS, e precisamente la nr. 109 del 17 maggio 1999, a poco di un anno dalla sentenza nr. 1947 della Corte di Cassazione che, a Sezioni unite, aveva cristallizzato il principio della idoneità a interrompere le ferie delle sopraggiunte infermità di durata superiore ai tre giorni che comportavano la necessità del ricovero in ospedale quando erano state adeguatamente notificate, nei modi e nei termini previsti, al datore di lavoro, ha introdotto il principio della valutazione del cosiddetto danno biologico provocato al lavoratore dalla malattia.

Secondo tale principio la malattia interrompe le ferie solo se è incompatibile con le finalità proprie del periodo feriale, vale a dire se lo stato morboso ne impedisce l'essenziale funzione di riposo e di recupero delle energie psico - fisiche per il lavoratore, e a meno che il datore di lavoro non dimostri il contrario, ossia la compatibilità, attraverso gli accertamenti sanitari di legge.

Il nuovo punto di partenza, implica che l'effetto sospensivo del decorso delle ferie non sia assoluto e venga escluso in caso di malattie che, non incidendo con la sfera biologica del lavoratore, non comportano un apprezzabile e sostanziale pregiudizio delle finalità proprie delle ferie: il riposo e il recupero psico - fisico.

Così, ad esempio le ferie si intendono sicuramente sospese in caso di febbre alta, fratture (e ingessatura) delle grandi articolazioni, gravi malattie e, naturalmente, ricoveri in ospedale. Negli altri casi si deve valutare se la malattia ha solo riflessi marginali sul ricorso delle ferie.

Ma chi lo stabilisce?

In pratica, la prima valutazione spetta al diretto interessato. Il lavoratore che si ammala mentre gode le ferie, e ritiene che il malanno sia incompatibile con il periodo di riposo, cambia la motivazione della sua astensione dal lavoro, da assenza per ferie in assenza per malattia, semplicemente comunicando al datore di lavoro lo stato di insorta malattia. La conversione si determina dalla data di conoscenza della malattia. La data di inizio della malattia, e la corrispondente interruzione delle ferie, coincide con il momento in cui il datore di lavoro riceve la comunicazione per telefono, fax, telegramma, certificato; sia che il datore di lavoro riconosca autonomamente l'effetto sospensivo, sia che lo stesso effetto consegua ad accertamento dell'incompatibilità da parte della struttura medica pubblica. Se invece il datore di lavoro prova l'infondatezza del presupposto di incompatibilità, le ferie continuano.

Cap. XVI

I DIRITTI DEI PORTATORI DI HANDICAP

La legge nr. 104 del 5 febbraio 1992 ha introdotto nel nostro ordinamento importanti norme per l'assistenza, l'integrazione sociale ed i diritti delle persone portatrici di Handicap. L'articolato della legge è assai vasto ed interessa vari aspetti della vita dei portatori di handicap, dall'assistenza all'integrazione scolastica, dalla prevenzione alle barriere architettoniche.

Particolarmente interessante ai fini della situazione del dipendente che si trovi a convivere con situazioni familiari legate agli interessi tutelati dalla 104/1992 sono una serie di norme che prevedono la possibilità di ottenere particolari benefici:

Prolungamento dell'astensione facoltativa e congedo biennale per assistenza

La normativa di tutela della maternità prevede il prolungamento del periodo di astensione facoltativa fino al compimento di 3 anni del bambino, per la lavoratrice madre o, in alternativa per il lavoratore padre, anche adottivi, nonché due anni di congedo per assistenza a figli o parenti affetti da Handicap in situazione di gravità;

La fonte di entrambi i benefici è rinvenibile nel decreto legislativo 26 marzo 2001, nr. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) che all'articolo 42 disciplina sia il diritto alla fruizione dei permessi spettante ai genitori ai sensi dell'articolo 33 della legge 104/1992 che il congedo straordinario di due anni di cui al comma 2 articolo 4 della legge 53/2000.

Sulla materia, inoltre, l'INPDAP ha emanato le circolari nr. 49 del 27.11.2000, nr. 2 del 10 gennaio 2002 e nr. 22 del 25 ottobre 2002, mentre il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, dal canto suo, è intervenuto con le circolari nr. 333-A/9806.G.3.2 e nr. 333-A/9807.F.6.2, datate rispettivamente 31 luglio 2001 e 6 agosto 2001.

Con particolare riguardo al beneficio del biennio di congedo straordinario, l'articolo 42, comma 5 del testo unico 151/2001, richiamando e sostanzialmente confermando il preesistente quadro normativo, di cui al comma 4 bis dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000 nr. 53 e all'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000 nr. 388 (legge Finanziaria 2001), ribadisce che i lavoratori dipendenti possono usufruire, a domanda, di congedi straordinari, per un periodo massimo di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, per assistere persone con handicap per le quali è stata accertata, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 104/92, da almeno cinque anni, la situazione di gravità contemplata dall'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992, a condizione che tali persone non siano ricoverate a tempo pieno in strutture specializzate. Hanno diritto al congedo i lavoratori genitori naturali o adottivi di persone con Handicap.

Oltre ai genitori, naturali o adottivi, in caso di decesso di questi ultimi o nel caso di impossibilità degli stessi a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili (cfr. sentenza Corte Costituzionale nr. 233/2005 resa nell'udienza del 9 marzo 2005) hanno diritto a fruire del beneficio fratelli e sorelle, anche adottivi, purché conviventi con il soggetto portatore di handicap maggiorenne o minorenni.

Se trattasi di **figlio minorenni** è senz'altro possibile fruire del beneficio in questione anche se l'altro genitore non lavora.

Nell'ipotesi di **figlio maggiorenne** convivente il beneficio spetta ugualmente anche se l'altro genitore non lavora. Tuttavia, allorché non vi sia convivenza occorre che l'assistenza sia prestata in via continuativa ed esclusiva dal richiedente, senza necessità di dimostrare l'impossibilità da parte del genitore che non lavora di prestare assistenza (vedi circolare INPDAP nr. 22 del 25 ottobre 2002).

Il periodo massimo di congedo (due anni) si applica complessivamente a tutti gli interessati, nell'arco della vita lavorativa di tutti, e può essere fruito alternativamente dagli aventi diritto, rientrando nel limite massimo dei due anni di congedo, anche non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000 "*per gravi e documentati motivi familiari*". I periodi eventualmente già fruiti dal dipendente a tale titolo devono, quindi essere detratti dal limite dei due anni previsti per il congedo straordinario di che trattasi.

Vi sono alcune **incompatibilità** di cui tener conto.

- Non è possibile la fruizione contemporanea da parte di entrambi i genitori.
- Non è possibile, in relazione al figlio portatore di handicap, la fruizione contemporanea dell'astensione facoltativa da parte di un genitore e del congedo straordinario retribuito di due anni da parte dell'altro.

- I periodi stessi sono, inoltre, incompatibili con la contemporanea fruizione dei permessi di cui alla legge 104/1992 anche da parte dell'altro genitore, mentre è invece prevista la possibilità che uno dei genitori sia in congedo parentale (astensione facoltativa per maternità) e l'altro goda dei permessi di cui alla legge 104/1992, ferma restando l'impossibilità del cumulo da parte dello stesso genitore.

Nell'ipotesi di più figli con handicap, il beneficio spetta per ognuno di essi con i limiti indicati per i benefici della legge 104/1992, previa verifica, tramite accertamento sanitario, dell'impossibilità di assistenza degli stessi usufruendo di un solo congedo straordinario.

Il beneficio non è riconoscibile nei periodi per i quali non è prevista attività lavorativa come nel caso dei part time verticali.

Durante i periodi di congedo, frazionabile anche a giorni interi, si ha diritto a percepire un'indennità corrispondente alla retribuzione percepita durante l'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (di fatto lo stipendio intero) purché essa, su base annua, sia inferiore o pari al limite complessivo massimo di 70 milioni di lire.

I periodi di congedo in oggetto sono valutati per intero ai fini del solo trattamento di quiescenza.

La domanda deve essere inoltrata per via gerarchica all'Amministrazione e gli interessati hanno diritto ad usufruirne entro 60 giorni dalla richiesta. Alla istanza va allegata la seguente documentazione:

- verbale in originale o copia conforme della apposita Commissione Medica istituita presso la A.S.L. attestante lo stato di "grave handicap", in capo al soggetto che necessita di assistenza; - attestazione del datore di lavoro o auto certificazione ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445 del 12.2.2000, da cui risulti che l'altro genitore, qualora espletati attività lavorativa, non stia fruendo, nello stesso periodo, né del congedo in esame, né dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 104/92; - stato di famiglia o dichiarazione sostitutiva.

Permessi retribuiti per assistenza

Trattasi di due ore di permesso retribuito al giorno o tre giorni di permesso retribuito al mese, fruibili anche continuativamente dal dipendente genitore, parente o affine entro il terzo grado di soggetto afflitto da handicap, anche non convivente.

La legge nr. 53/2000 con gli articoli 19 e 20 ha introdotto rilevanti modifiche ed integrazioni alla disciplina dei permessi mensili previsti dall'articolo 33, 3° comma, della legge 104/92, a favore dei lavoratori che assistono soggetti disabili, riconoscendo il beneficio al dipendente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto (in quanto non lavoratore) nonché ai genitori o familiari lavoratori che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente handicappato, ancorché non convivente.

Al riguardo, si soggiunge che Il Consiglio di Stato, Sez.V, con decisione del 31/01/2001, nr.350 ha statuito che "*La possibilità prevista dall'articolo 33 della legge nr. 104/92 di fruire di tre giorni di permesso mensile per assistere il parente o affine portatore di handicap, si estende, in presenza delle condizioni richieste, anche al coniuge non convivente, ancorché separato giudizialmente. Difatti, in tali casi permane, pur se attenuato, l'obbligo di reciproca assistenza morale e materiale di cui all'articolo 143 c.c. (nella fattispecie il giudice ha riconosciuto il diritto della ricorrente a godere di tre giorni lavorativi di permesso mensili).*"

Per la concessione, del beneficio in questione, occorre che il disabile sia riconosciuto portatore di "handicap in situazione di gravità", dalla apposita Commissione di cui all'articolo 4 della legge 104/92, e che il medesimo non sia ricoverato a tempo pieno.

Si possono evidenziare tre diverse fattispecie:

a) L'ipotesi di genitori che assistono un figlio minorenni (dai tre ai diciotto anni) con handicap in situazione di gravità, convivente o non convivente. Detta situazione darà luogo alla concessione del beneficio in esame, in presenza dei prescritti requisiti, anche se l'altro coniuge non sia lavoratore;

b) L'ipotesi di parenti o affini entro il terzo grado che assistono un familiare disabile in situazione di gravità, convivente, comunque diverso da un figlio minorenni di cui al punto a). Detta situazione darà luogo alla concessione dei benefici in argomento a condizione che nel nucleo familiare del portatore di handicap non vi sia altra persona non lavoratore, in grado di fornire assistenza al disabile;

c) l'ipotesi, infine, di parenti o affini entro il terzo grado che assistono un familiare disabile in situazione di gravità, non convivente con gli stessi. La concessione del beneficio verrà accordata solo se l'assistenza sia prestata con continuità ed in via esclusiva ed il familiare disabile non conviva con altra persona, non lavoratore, idonea a fornire assistenza alla persona handicappata.

In caso di genitori entrambi lavoratori e di figlio minorene handicappato grave, la presenza di familiari non lavoratori non pregiudica la possibilità, per uno dei genitori, di fruire, secondo le condizioni previste, dei permessi per assistere il figlio.

Per la concessione dei permessi sopra menzionati è necessario allegare alla istanza i seguenti documenti:

- Verbale - in originale o copia conforme - della apposita Commissione Medica istituita presso la A.S.L. attestante lo stato di "grave handicap" in capo al soggetto che necessita di assistenza, recante l'indicazione del rilascio per le finalità della legge 104/92.

- Qualora la predetta Commissione Medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda è consentito, ai sensi dell'articolo 2 del D.L. 27.8.1993 nr. 324 convertito nella legge 27.10.1993, nr. 423, che gli accertamenti siano effettuati, ai soli fini previsti dall'articolo 33 della legge 104/92, da un medico specialista nella patologia denunciata, in servizio presso la A.S.L.. Tale accertamento provvisorio produce effetto fino all'emissione del verbale definitivo da parte della Commissione e comunque per non più di un anno;

- Auto certificazione, ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445 del 12.2.2000, da cui risulti che il parente o affine entro il terzo grado non è ricoverato a tempo pieno;

- Auto certificazione del coniuge o del dipendente medesimo (per i soli genitori di minori portatori di "handicap grave" di cui all'ipotesi a), che attesti che il coniuge non stia fruendo contestualmente del medesimo beneficio;

- Auto certificazione ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445 del 12.2.2000 (per l'assistenza di un parente o affine entro il terzo grado convivente, compresi i figli maggiorenni di cui all'ipotesi b), da cui risulti che non vi siano nel nucleo familiare del disabile altre persone che fruiscono del medesimo beneficio;

- stato di famiglia o dichiarazione sostitutiva;

- auto certificazione ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445 del 12.2.2000 (per i parenti o affini entro il terzo grado non conviventi, compresi i figli maggiorenni di cui all'ipotesi c), attestante che il disabile non convive con altra persona che non svolga attività lavorativa;

- Documentazione medica o auto certificazione anagrafica, ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. 445 del 12.2.2000, attestante le situazioni nelle quali il familiare non lavoratore, convivente con il disabile, non sia idoneo a prestargli assistenza.

L'attestazione di handicap in "situazione di gravità" dovrà essere annualmente rinnovata, ritenendo comunque sufficiente, a tal fine, l'attestazione da parte delle A.S.L. che non si è proceduto a rettifiche o che non sia stato revocato o modificato il giudizio. Nel contempo sarà cura del dipendente rinnovare anche la dichiarazione che il familiare non sia ricoverato a tempo pieno, premessa, al riguardo, la responsabilità amministrativa e penale in caso di dichiarazioni mendaci.

Con circolare nr. 333-A/9806.G.3.2 del 6 maggio 2005 il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ha precisato che non è possibile accogliere l'istanza del dipendente che chieda di fruire dei permessi in ragione della circostanza di essere stato temporaneamente assegnato per gravi motivi nella sede dove dimora il familiare disabile giacché non sono in tal caso ravvisabili i presupposti per qualificare l'assistenza prestata "continua ed esclusiva".

Detti permessi sono retribuiti, devono essere fruiti necessariamente entro il mese di riferimento e non sono quindi cumulabili con quelli spettanti nei mesi successivi e possono essere fruiti anche frazionatamente, fino a mezza giornata lavorativa.

La competenza alla concessione dei benefici è demandata ai titolari degli uffici che amministrano il personale, analogamente ai provvedimenti che non producono effetti sullo stato giuridico individuati nella circolare nr. 333-A/9807 F 4 del 30 marzo 1999 recante "assenze dal servizio del personale della Polizia di Stato - Decentramento delle competenze a provvedere".

Vi sono **ipotesi in cui il familiare non lavoratore, convivente con il disabile, non è considerato idoneo a prestare assistenza:**

Il Dipartimento della Funzione Pubblica, richiamando le circolari INPS nr. 80/1995 e nr. 133/2000, ha tassativamente individuato i seguenti casi:

- riconoscimento del familiare non lavoratore di una infermità superiore ai 2/3;
- età superiore ai 70 anni, in presenza di una qualsiasi invalidità riconosciuta, o inferiore ai 18 anni (anche nel caso in cui sia studente);
- infermità temporanea per periodi di ricovero ospedaliero;
- altre infermità temporanee o, più in generale i motivi di carattere sanitario, debitamente documentati, del familiare non lavoratore valutabili da un medico della A.S.L. al fine di stabilire se e per quale periodo, in relazione alla natura dell'handicap del disabile nonché al tipo di affezione del familiare non lavoratore, sussista una impossibilità, per quest'ultimo, di prestare assistenza;
- presenza nel nucleo familiare di un numero di figli minorenni superiore a tre;
- presenza nel nucleo familiare di un altro figlio di età inferiore ai 6 anni;
- necessità di assistenza al figlio handicappato anche in ore notturne e anche da parte del genitore lavoratore (valutazione a cura di un medico della A.S.L.).

Diritto a scegliere la sede in favore dei genitori, dei parenti o degli stessi handicappati

La legge 104/92 al comma 5° dell'articolo 33, nella sua originaria formulazione, riconosceva al familiare lavoratore, che assisteva con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, il diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e di non essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La normativa in esame è stata recentemente modificata dagli articoli 19 e 20 della legge 8 marzo 2000, nr. 53. La innovazione sostanziale è stata apportata dall'articolo 20, nel quale è previsto che le disposizioni dell'articolo 33 della legge 104/92 nuovo testo si applicano ai genitori e ai familiari lavoratori che assistono con continuità e in via esclusiva un parente o un affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente (cfr. pronuncia della sesta Sezione del Consiglio di Stato nella Sentenza 4 marzo 2003, nr. 2683). Gli elementi di novità risiedono, dunque, nella espressa previsione del carattere di esclusività dell'assistenza resa al familiare disabile e del venir meno del presupposto della convivenza.

I requisiti ritenuti indispensabili per invocare i benefici di cui all'articolo 33, 5° comma, della legge 104/92, sui quali l'Amministrazione potrà effettuare i necessari accertamenti relativi alle situazioni rappresentate dai richiedenti, sono i seguenti:

- 1) il riconoscimento da parte della competente Azienda Sanitaria Locale, ai sensi dell'articolo 4 della legge in esame, dell'handicap in situazione di gravità dell'assistito;
- 2) la relazione di parentela o di affinità entro il terzo grado tra il dipendente e il portatore di handicap in situazione di gravità, comprovata da un certificato anagrafico. I gradi di parentela e affinità sono computati ai sensi degli articoli 76 e 78 del codice civile
- 3) il mancato ricovero a tempo pieno presso strutture ospedaliere o simili della persona con handicap in situazione di gravità, documentato con certificazione sanitaria o con dichiarazione rilasciata ai sensi del citato D.P.R. 445/2000;
- 4) l'assistenza continuativa ed in via esclusiva prestata al disabile. A tal fine si ritiene necessaria una dichiarazione rilasciata ai sensi del citato D.P.R. 445/2000, nella quale il dipendente attesti e comprovi di assistere, in atto, il portatore di handicap in situazione di gravità in via continuativa ed esclusiva. Detto requisito è inteso a garantire la continuazione di un'assistenza già in atto, al fine di evitare traumatiche e dannose interruzioni delle cure del disabile.

5) Il requisito che altri parenti o affini entro il terzo grado, aventi titolo, non stiano fruendo del beneficio di cui all'articolo 33, comma 5, o abbiano in corso una procedura per il suo riconoscimento. A tal fine si ritiene necessaria una dichiarazione rilasciata ai sensi del citato D.P.R. 445 del 12.2.2000.

Sulla materia specifica è intervenuta la circolare del Dipartimento della P.S. nr. 333-A/9806.G.3.2 del 31 Luglio 2001.

La citata circolare precisa alcuni importanti principi.

La continuità dell'assistenza prestata dal dipendente, deve essere in atto al momento della richiesta del beneficio, conformemente alla più recente e costante giurisprudenza (cfr. Cons. Stato, IV Sez. 21.4.1997, nr. 425; T.A.R Piemonte, Sez. I, 10.6.1999, nr. 395 e sulla necessaria attualità della assistenza anche Cassazione Sez. Lavoro, sent. 20.1.2001, n 829), che ha statuito il principio secondo cui il beneficio di cui al 5° comma dell'articolo 33 della legge in esame deve essere accordato solo al lavoratore che già assista con continuità un familiare portatore di grave handicap, e non anche al lavoratore dipendente che, non assistendo in atto con continuità un familiare, aspiri al trasferimento proprio al fine di poter instaurare detto rapporto.

La circostanza che il dipendente presti assistenza con continuità ed esclusività ad un parente o affine entro il terzo grado con handicap in situazione di gravità, comporta l'acquisizione di una situazione di privilegio in capo al soggetto lavoratore a salvaguardia del rapporto di "assistenza in atto", non implicando necessariamente che il soggetto richiedente il beneficio sia l'unica persona che presti tale attività.

Non appare preclusiva, ai fini in questione, la circostanza che altri familiari, che risiedono nello stesso stabile, o nella stessa sede ove vive il portatore di handicap, possano prestargli le cure necessarie.

Il requisito della continuità deve consistere nella necessità che il dipendente presti, in atto, una effettiva assistenza al soggetto handicappato assistenza che può esplicitarsi in ogni tipo di azione o attività finalizzata a garantire ed assicurare le esigenze del familiare disabile, in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione.

Detto requisito non appare individuabile nei casi di oggettiva lontananza delle abitazioni, situazione da considerarsi non necessariamente in senso spaziale, ma anche soltanto semplicemente temporale.

Nell'istanza di trasferimento ai sensi dell'articolo 33, 5° comma, della legge 104/92, occorre indicare la sede ove si intenda essere assegnati. Eventuali richieste di specifici uffici nell'ambito della sede indicata, valgono a titolo di mera preferenza.

In presenza dei requisiti normativamente prescritti, si potrà essere trasferiti alla sede richiesta.

L'interessato ha l'obbligo di comunicare tempestivamente, con una dichiarazione di responsabilità ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n 445 del 12 febbraio 2000, qualsiasi mutamento delle condizioni che hanno legittimato la concessione del provvedimento, rispetto a quelle rese con la originaria istanza. L'accertamento di eventuali inadempienze al predetto obbligo, potrebbe dar luogo a responsabilità disciplinari, premessa la sanzionabilità sotto il profilo penale dell'ipotesi di dichiarazioni non veritiere.

Resta confermata la competenza decentrata alla concessione dei benefici previsti dall'articolo 33 comma 3, legge 104/92, in capo ai titolari degli uffici che amministrano il personale.

Agevolazioni relative alle autovetture in uso

La legge prevede varie agevolazioni per i soggetti diversamente abili in relazione all'auto. Sostanzialmente si tratta di quattro agevolazioni: detrazione Irpef, Iva al 4%, esenzione dal bollo auto e dalle imposte di trascrizione sui passaggi di proprietà.

Fruiscono di queste agevolazioni: i disabili con ridotte o impedito capacità motorie permanenti (dal 1998), i non vedenti e i sordomuti, i disabili con handicap psichico o mentale di gravità tale da aver avuto il riconoscimento dell'indennità di accompagnamento, i disabili con grave limitazione della capacità di deambulazione o affetti da pluriamputazione (tutti a partire dal 2001). Dette agevolazioni sono riconosciute a favore del disabile o della persona cui risulta essere fiscalmente a carico (per essere ritenuto a carico del familiare il disabile deve avere un reddito non superiore a 2.840,51 euro). Le categorie di veicoli agevolabili sono: le autovetture, le motocarrozette, gli autoveicoli e i motoveicoli per uso promiscuo o per trasporto specifico del disabile, gli autocaravan (per questi è possibile fruire solo della detrazione Irpef del 19%).

detrazione Irpef

Le spese per l'acquisto dei mezzi di locomozione dei disabili, anche usati, danno diritto a una detrazione del 19%, riconosciuta per un solo veicolo nel corso di un quadriennio per un importo massimo di 18.075,99 euro. È possibile riottenere il beneficio per acquisti effettuati entro il quadriennio, qualora il primo veicolo beneficiato venga cancellato dal Pra. Si può fruire dell'intera detrazione il primo anno, o ripartirla in quattro quote annuali di pari importo. Il documento di spesa deve essere intestato al disabile, se questo ha redditi propri superiori a 2.840,51 euro, se invece è a carico, la fattura può essere intestata, a scelta, al disabile o a chi lo ha "a carico".

iva agevolata

Il disabile, o chi lo ha a carico, ha diritto all'Iva al 4% sull'acquisto (agevolazione riconosciuta una sola volta nel corso del quadriennio, salvo riottenere il beneficio per acquisti entro il quadriennio, qualora il primo veicolo beneficiato sia stato cancellato dal Pra). L'Iva agevolata si applica ai motoveicoli e agli autoveicoli, nuovi o usati, con limiti di cilindrata: fino a 2.000 centimetri cubici, se con motore a benzina, e fino a 2.800 centimetri cubici, se con motore diesel. Ai fini dell'applicazione dell'Iva agevolata, l'impresa deve indicare sulla fattura che si tratta di operazione ai sensi delle leggi 97/86 e 449/97, ovvero delle leggi 342/2000 o 388/2000 e comunicare all'agenzia delle Entrate territorialmente competente, entro 30 giorni dalla data della vendita, la data dell'operazione, la targa del veicolo, i dati anagrafici e la residenza dell'acquirente.

esenzione dal bollo auto

L'esenzione permanente dal pagamento del bollo auto è riconosciuta al disabile o a un familiare di cui egli sia fiscalmente a carico, su tutti i veicoli con i limiti di cilindrata previsti per l'applicazione dell'Iva agevolata. Con la risoluzione 169/2002 l'Agenzia è intervenuta per dirimere i dubbi sorti nell'individuazione dei soggetti destinatari delle agevolazioni previste in materia di esenzione dal bollo auto a favore dei soggetti portatori di handicap. La circolare 186/E/98 chiarisce che l'esenzione dal pagamento delle tasse automobilistiche può essere riconosciuto relativamente a un solo veicolo per ciascun soggetto avente diritto (al disabile oppure a un familiare di cui egli risulti fiscalmente a carico). Questo significa che, se un soggetto ha a carico due disabili, l'esenzione dalla tassa automobilistica spetta per entrambi gli autoveicoli. Nel caso, invece, di figlio disabile affidato a entrambi i genitori separati, l'esenzione spetta per uno solo dei veicoli dei due genitori separati anche se il figlio portatore di handicap è stato affidato ad entrambi. Per ottenere l'esenzione dal bollo auto, il disabile deve presentare direttamente o spedire con raccomandata A/R apposita istanza all'ufficio Tributi della Regione e, dove non istituito all'ufficio locale dell'Agenzia. L'istanza deve essere presentata entro 90 giorni dal termine di pagamento della tassa automobilistica. Questo termine è da ritenersi ordinario e un eventuale ritardo nella presentazione dei documenti non comporta la decadenza dell'agevolazione. Gli uffici che ricevono le istanze sono tenuti a trasmettere al sistema informativo dell'anagrafe tributaria i dati contenuti nella richiesta stessa. Gli uffici finanziari competenti al riconoscimento dell'esenzione, dovranno avvertire gli interessati dell'esito della richiesta. In caso di non accettazione dell'istanza, il richiedente dovrà procedere al pagamento delle tasse automobilistiche e dei relativi interessi, senza sanzioni, entro 30 giorni dalla comunicazione di diniego. Una volta riconosciuta, l'esenzione deve considerarsi valida anche per gli anni successivi fino a quando sussistono i requisiti oggettivi e soggettivi che l'hanno giustificata. Ovviamente, qualora venga sostituito il veicolo ammesso all'agevolazione, l'interessato deve rinnovare l'istanza (la documentazione prodotta continua ad avere validità). Nel caso in cui intervenga un qualsiasi evento che comporti il venir meno dei requisiti necessari per fruire del beneficio in questione, sarà cura del contribuente comunicarlo

tempestivamente all'ufficio competente. Si ricorda che l'interessato, in luogo delle certificazioni comprovanti gli stati e le qualità personali, può produrre dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà.

esenzione imposta di trascrizione al Pra

Il beneficio spetta sia in occasione della prima iscrizione al Pra di un'auto nuova, sia nella trascrizione di un "passaggio" di un'auto usata. La richiesta di esenzione deve essere rivolta esclusivamente al Pra territorialmente competente.

Per avere le agevolazioni in parola occorre presentare all'ufficio competente: certificazione attestante la condizione di disabilità (per i non vedenti e i sordomuti, il certificato di invalidità rilasciato da una commissione medica pubblica che attesti la loro condizione, per i disabili psichici e mentali, il verbale di accertamento dell'handicap emesso dalla commissione medica presso la Asl di cui all'articolo 4, legge 104/92 dal quale risulti che il soggetto si trova in una situazione di handicap grave ai sensi del comma 3 dell'articolo 3 della legge 104/92 derivante da disabilità psichica e certificato di attribuzione dell'indennità di accompagnamento, per i disabili con grave limitazione della capacità di deambulazione o pluriamputati, il verbale di accertamento dell'handicap emesso dalla commissione medica presso la Asl di cui all'articolo 4 della legge 104/92 dal quale risulti che il soggetto si trova in una situazione di handicap grave ai sensi del comma 3, articolo 3, legge 104/92 derivante da patologie che comportano una grave limitazione della capacità di deambulazione), dichiarazione di atto notorio da cui risulti che nel quadriennio anteriore all'acquisto non è stato acquistato altro veicolo con lo stesso tipo di agevolazione (ai soli fini dell'agevolazione Iva), fotocopia dell'ultima dichiarazione dei redditi da cui risulta che il disabile è a carico dell'intestatario dell'auto, ovvero autocertificazione (nel caso in cui il veicolo sia intestato al familiare del disabile). Nel caso di disabili con ridotte o impedito capacità motorie ma non affetti da grave limitazione della capacità di deambulazione, occorre presentare altresì la fotocopia della patente di guida speciale, se posseduta, fotocopia della carta di circolazione da cui risultino gli adattamenti effettuati in funzione della minorazione del disabile, copia della certificazione di handicap o di invalidità riconosciuta da una commissione pubblica deputata all'accertamento di tali condizioni

I soggetti con ridotte o impedito capacità motorie permanenti sono i disabili ai sensi dell'articolo 3, legge 104/92, che però non si trovano nella situazione di "particolare gravità" (comma 3, articolo 3, legge 104/92). Assume "connotazione di gravità" una situazione di handicap derivante da patologie che comportano una limitazione permanente della deambulazione. La gravità della limitazione deve essere certificata dalla Commissione per l'accertamento dell'handicap, ex articolo 4, legge 104/92, presso la Asl (rientrano invece nella categoria dei soggetti con handicap ai sensi dell'articolo 3, legge 104/92 tutti coloro che hanno ottenuto il riconoscimento di invalidità, per differenti cause, anche da altre Commissioni mediche pubbliche). Per i disabili "gravi", ai fini della fruizione dei benefici fiscali, non è previsto l'adattamento funzionale del veicolo, che invece rimane condizione essenziale per quei soggetti che, pur affetti da una ridotta o impedita capacità motoria permanente, non siano stati dichiarati portatori di "grave limitazione della capacità di deambulazione". In questa categoria dei "disabili gravi" rientrano i soggetti portatori di handicap psichici o mentali per i quali la condizione di particolare gravità prevista dall'articolo 3, comma 3, legge 104/92 ha comportato il riconoscimento dell'assegno di accompagnamento. Gli adattamenti del veicolo (anche del solo cambio automatico) devono corrispondere a quelli prescritti dalla Commissione di cui all'articolo 119 del Codice della strada per i veicoli condotti da coloro che sono provvisti di patente speciale. Gli adattamenti devono essere riportati nella carta di circolazione. Le circolari 186/E e 197/E del 1998 individuano una serie di adattamenti alla carrozzeria ritenuti "idonei", tra cui: la pedana sollevatrice, lo scivolo a scomparsa, il braccio sollevatore. L'elenco è solo orientativo, perché la legge agevola tutti quegli "accorgimenti" che abbiano un collegamento funzionale tra l'handicap e la tipologia di adattamento.

Riferimenti normativi:

- Artt. 3 e 4 della legge nr. 104 del 5 febbraio 1992
- articolo 8 della legge nr. 449 del 27 dicembre 1997
- articolo 1 della legge nr. 30 del 28 febbraio 1997
- Legge nr. 448 del 23 dicembre 1998
- Decreto ministeriale 14 marzo 1998
- articolo 50 della legge nr. 342 del 21 novembre 2000
- Artt. 30 e 31 della legge nr. 388 del 23 dicembre 2000
- Legge nr. 138 del 3 aprile 2001
- articolo 94 della legge nr. 289 del 27 dicembre 2002.

Cap. XVII

LA TUTELA DELLA MATERNITÀ

L'articolo 13 della legge 7 agosto 1990 nr. 232 stabilisce che il lavoro prestato in Polizia è da considerarsi pericoloso e faticoso, agli effetti di quanto previsto dagli articoli 3 e 5 della legge 30 dicembre 1971 nr. 1204.

L'articolo 3 della legge 30 dicembre 1971 nr. 1204 vieta l'adibizione a lavori faticosi, pericolosi ed insalubri delle lavoratrici durante la gravidanza e ne prevede lo spostamento ad altre mansioni nel periodo per il quale è stabilito il divieto, mentre l'articolo 5 della stessa legge prevede che, qualora non possa essere effettuato lo spostamento, l'Ispettorato del lavoro possa disporre l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza fino al periodo di astensione obbligatoria.

Le donne vincitrici di concorso, sino alla fine del settimo mese dopo il parto, non possono essere avviate ai corsi di formazione tecnico - professionali, in quanto la loro condizione non è compatibile con il tipo di programma addestrativo previsto. Rimane, tuttavia, il diritto acquisito, con il superamento del concorso, al rinvio della frequenza al corso successivo.

I lavori che per la gestante rivestono carattere di pericolosità sono:

- 1) quelli che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante;
- 2) quelli con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni;
- 3) quelli a bordo di navi, aerei, treni, pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto.

Considerata la particolarità dei servizi di Polizia, si può concludere, in via esemplificativa, che nella prima categoria rientrano la vigilanza ad obiettivi fissi nell'ambito della istituzionale attività di prevenzione, nella seconda le esercitazioni di tiro, e le pattuglie a cavallo; nella terza tutti quei servizi di Polizia Ferroviaria per la repressione dei reati a bordo di convogli ed in genere tutti i servizi di scorta e quelli automontati e moto montati.

Che fare se si aspetta un bambino

Occorre anzitutto farsi rilasciare la certificazione medica attestante lo stato di gravidanza con la data del presunto parto, dopo di che la lavoratrice dovrà, essere immediatamente sospesa dalle proprie mansioni, a meno che queste non siano già a carattere burocratico.

Il Capo dell'Ufficio dovrà valutare la possibilità di adibire la dipendente a mansioni burocratiche applicando il relativo orario e, ove ciò sia possibile, mantenerla in tale posizione sino al settimo mese dopo il parto escluso il periodo di interdizione legale.

Ove ciò non sia possibile, il dirigente dovrà rilasciare una dichiarazione motivata in tal senso, che sarà presentata dalla lavoratrice all'Ispettorato del lavoro per il disposto dell'articolo 5 della legge 1204/1971.

Orario d'ufficio e niente uniforme

La dipendente adibita a mansioni burocratiche deve effettuare orario d'Ufficio.

Sono assolutamente esclusi: la turnazione, i servizi esterni e l'uso dell'uniforme controindicati al pari del porto dell'arma delle manette e del cinturone.

Il Consiglio di Stato, con un parere datato 9 dicembre 1992, ha opinato che *"al di fuori del servizio prestato durante l'orario di servizio o il tempo stabilito per il lavoro straordinario, nulla più, in concreto, può essere richiesto alla dipendente in stato di gravidanza"*.

Oltre alla normativa generale sulle lavoratrici madri, alle dipendenti della Polizia di Stato si applica l'articolo 13 della legge 7.8.1990, nr. 232, così come modificato dall'articolo 3 comma 4, del Decreto Legge 6 maggio 1994, nr. 271, convertito nella legge 6 luglio 1994, nr. 433, che recita: *"è vietato adibire al lavoro operativo le appartenenti alla Polizia di Stato durante la gestazione fermo restando quanto previsto dalla legge 30 dicembre 1971, nr. 1204"*.

Occorre ricordare, inoltre, che l'articolo 17 della legge 5 febbraio 1999, nr. 25, nel disciplinare alcune ipotesi di divieto di adibire al lavoro notturno le lavoratrici madri, al comma 1, che ha sostituito l'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977 nr. 903, prevede il divieto di adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino.

Interdizione anticipata

L'articolo 5 della legge nr. 1204/1971, stabilisce che l'ispettorato del Lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, l'interdizione dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di astensione obbligatoria (due mesi precedenti la data presunta del parto) per uno o più periodi, la cui durata viene determinata dall'Ispettorato Stesso, per i seguenti motivi:

- a) nel caso di gravi complicanze della gestazione o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo Stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo il disposto dell'articolo 3 della legge nr. 1204/1971.

Nel provvedimento rilasciato dall'ispettorato deve risultare indicata la durata dell'interdizione dal lavoro.

Nel caso di cui alla lettera a) è evidente che l'iniziativa spetta alla lavoratrice che agirà sulla base di idonea certificazione medica attestante le complicanze nella gestazione. Detta certificazione va richiesta al proprio ginecologo.

Con la circolare nr. 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999 Il Dipartimento della P.S. afferma che le incombenze sanitarie previste dalla legge 30 dicembre 1971, nr. 1204, per il personale della Polizia di Stato sono devolute al servizio sanitario dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, in conformità al combinato disposto dell'articolo 6, lettera z, della legge 23 dicembre 1978, nr. 833, e dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, nr. 338.

L'Amministrazione, nella produzione normativa interna antecedente alla emanazione della legge 53/2000, si è sforzata sovente di ribadire l'assunto che, a norma dell'articolo 13 della legge 232/1990, le incombenze sanitarie previste dalla legge 30 dicembre 1971, nr. 1204, per il personale della Polizia di Stato sono devolute al proprio servizio sanitario.

La citata circolare 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999 aderendo in pieno allo spirito di quella che sembra ormai la "missione impossibile" di dare un senso al servizio sanitario interno attraverso l'ambigua configurazione di competenze che finiscono solo col complicare l'iter burocratico, stabilisce che il certificato medico di gravidanza, con i contenuti previsti dall'articolo 14 del D.P.R. nr. 1026/1976, debba essere rilasciato dal sanitario della Polizia di Stato, eventualmente anche in relazione alla documentazione medica specialistica prodotta dall'interessata.

Tuttavia, nonostante la sconcertante perentorietà del linguaggio della circolare, è da escludere, a nostro modesto avviso, che questa "competenza" possa considerarsi esclusiva in quanto non è configurabile in un sistema di regole e garanzie democratiche un monopolio del datore di lavoro sulla salute dei propri dipendenti che hanno invece il diritto di rivolgersi alle strutture pubbliche del servizio sanitario nazionale.

La stessa circolare, per la verità, tradisce la preoccupazione di rivelare una eccessiva invadenza dell'Amministrazione, già nel passaggio successivo, allorché sembra correggere il tiro affermando *"anche in relazione alla documentazione medica specialistica prodotta dall'interessata"*.

Riassumendo, dunque, in caso di complicanze nella gestazione, è sufficiente richiedere al ginecologo di famiglia un certificato medico con prognosi e diagnosi col quale ci si potrà recare direttamente all'Ispettorato del lavoro per il provvedimento interdittivo.

Detto provvedimento costituisce un atto dovuto rispetto al quale non è configurabile alcuna indebita ingerenza medica del datore di lavoro attraverso il proprio servizio sanitario.

A prescindere dalla possibilità di ottenere l'interdizione al lavoro nei casi previsti ed illustrati, ogni qualvolta una dipendente appartenente ai ruoli della Polizia di Stato presenta la certificazione medica attestante lo stato di gravidanza dovrà essere immediatamente sospesa dalle proprie mansioni ove queste siano operative.

In detto caso, il dirigente dell'Ufficio ove l'interessata presta servizio dovrà quindi valutare la possibilità di spostare l'interessata a compiti non operativi, di natura logistica e di supporto, che non richiedano l'esposizione diretta al pericolo o l'uso della forza in relazione alle esigenze organizzative della struttura.

La concreta individuazione delle mansioni alternative cui adibire la lavoratrice dovrà soggiacere ai Seguenti criteri:

- a) la dipendente ha diritto a rimanere nell'ufficio (Questura, Commissariato, Reparto Istituto, ecc.) ove risulta assegnata;
- b) eventuali diverse mansioni di tipo burocratico dovranno essere adeguate alla qualifica rivestita e gli specifici compiti assegnati dovranno essere compatibili con quelli istituzionali della Polizia di Stato;
- c) lo spostamento non dovrà comunque avvenire con modalità in contrasto con l'organizzazione interna e il buon andamento dell'ufficio.

In tutte quelle ipotesi in cui il dirigente dell'ufficio non ravvisi la possibilità di disporre detto spostamento, dovrà rilasciare una dichiarazione motivata in tal senso.

Detta dichiarazione potrà essere esibita dall'interessata al competente Ispettorato del Lavoro ai fini della successiva emanazione del provvedimento di interdizione dal lavoro.

È evidente che nel caso di lavoratrici che già svolgano mansioni non operative si applicheranno i principi generali in tema di astensione obbligatoria.

Come previsto dall'articolo 6 della legge nr. 1204/1971, i periodi di interdizione dal lavoro sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità ed alle ferie.

Il trattamento economico è quello previsto e definito dall'articolo 41, primo comma, del D.P.R. nr. 3/1957.

Astensione obbligatoria

La legge 8 marzo 2000 nr. 53, pubblicata sulla G.U. serie generale nr. 60 del 13 marzo 2000, ha introdotto nuove modalità e nuovi criteri di utilizzazione dell'astensione obbligatoria.

Resta confermato che la lavoratrice madre deve astenersi dal lavoro due mesi prima dalla data presunta del parto e tre mesi dopo la nascita effettiva del bambino.

Per il caso di **parto anticipato**, la legge 53/2000, in ossequio al principio enunciato dalla Corte Costituzionale con la sentenza nr. 270/1999, ha modificato l'articolo 4 della legge 1204/71 stabilendo che: *"Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di astensione obbligatoria prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto. La lavoratrice è tenuta a presentare entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto"*.

La nuova legge stabilisce un limite di trenta giorni per la certificazione (o dichiarazione sostitutiva) relativa alla data del parto, da presentare per poter fruire del prolungamento dell'astensione post - partum.

Le altre novità significative previste dalla più recente normativa in materia di astensione obbligatoria sono:

- a) La possibilità per la madre di astenersi dal lavoro anziché due mesi prima il parto e tre mesi dopo, un mese prima e quattro dopo, a condizione che venga prodotto un certificato medico attestante che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- b) Il riconoscimento al padre del diritto di astenersi tre mesi dopo la nascita del bambino in caso di morte o di grave infermità della madre, di abbandono oppure in caso di esclusivo affidamento del figlio al padre stesso.

Ovviamente, occorre che sia documentato lo stato di gravidanza e la data presunta del parto.

Ai fini della definizione dell'esatta decorrenza del periodo dei tre mesi di astensione obbligatoria dopo il parto, occorrerà, una volta nato il bambino, produrre all'ufficio di appartenenza, nel più breve tempo possibile un certificato di nascita in carta semplice.

I tre mesi di assenza decorrono dal giorno successivo alla nascita del bambino (articolo 6 D.P.R. nr.1026/1976).

Per i casi di **adozione e affidamento** il 1° comma dell'articolo 6 della legge 903/1977 prevede il diritto della madre adottiva o affidataria all'astensione obbligatoria per i tre mesi successivi all'ingresso nella famiglia del bambino che, al momento dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i sei anni di età; tale beneficio spetta anche nelle ipotesi di adozione e affidamento pre adottivo internazionali, anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento del diciottesimo anno di età.

Resta altresì confermato l'analogo diritto del padre adottivo o affidatario all'astensione obbligatoria nel caso in cui la madre abbia rinunciato a fruirne (cfr. sent. Corte Costituzionale nr.341/91).

Corre l'obbligo di evidenziare altresì che, nel caso in cui l'astensione (obbligatoria e facoltativa) sia stata usufruita per intero a seguito di un provvedimento di affidamento, non potrà essere riconosciuto un ulteriore periodo di astensione a seguito del definitivo provvedimento di adozione.

I periodi di astensione obbligatoria dal lavoro vengono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

Ai sensi dell'articolo 14 del D.P.R. 5 giugno 1990 nr. 147 la dipendente della Polizia di Stato in astensione obbligatoria conserva il diritto al trattamento economico ordinario ed alle quote di salario accessorio fisse e ricorrenti.

Dal punto di vista previdenziale il periodo di astensione obbligatoria è computato per intero ai fini del calcolo del trattamento di quiescenza ed è parimenti utile per la liquidazione del trattamento di buonuscita. Per quel che concerne l'aspetto contributivo (vedi circolare INPDAP nr. 49 del 27 novembre 2000) i contributi dovranno essere commisurati alla retribuzione percepita (nel caso specifico trattasi della misura intera).

Decorso il periodo di astensione obbligatoria si può:

- a) riprendere regolare servizio a tempo pieno
- b) chiedere i riposi giornalieri
- c) chiedere l'astensione facoltativa.

Riposi giornalieri per allattamento

Alla madre lavoratrice, ai sensi della legge 8 marzo 2000 nr. 53, spettano, entro il primo anno di vita del bambino, riposi giornalieri per allattamento nella seguente misura:

- due ore, se l'orario di lavoro giornaliero di lavoro è pari o superiore a sei ore;
- una sola ora se l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

La madre ha diritto ai riposi giornalieri di cui all'articolo 10 della legge 1204/71 (ora articolo 39 del T.U. 53/2000) durante il congedo parentale del padre. Non è, invece, possibile che il padre utilizzi i riposi di cui all'articolo 13 della legge 53/2000 (ora articolo. 40 del T.U.) durante il congedo di maternità e/o parentale della madre, come pure nei casi in cui la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per cause che determinano una sospensione del rapporto di lavoro (es.: aspettative o permessi non retribuiti, pause lavorative previste nei contratti a part-time verticale di tipo settimanale, mensile, annuale).

In caso di **parto plurimo** i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive di cui all'articolo 41 del T.U. possono essere utilizzate dal padre anche durante il congedo di maternità parentale della madre lavoratrice dipendente.

Se la madre è lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, parasubordinata, libera professionista), il padre può fruire dei riposi dal giorno successivo a quello finale del periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto e sempre che la madre (qualora si tratti di commerciante, artigiana, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola) non abbia chiesto di fruire ininterrottamente, dopo il suddetto periodo, del congedo parentale, durante il quale, come sopra detto, è precluso al padre il godimento dei riposi giornalieri.

Se la madre non è lavoratrice, il padre lavoratore non ha diritto ai riposi giornalieri per allattamento. Non ha diritto, come pure se la madre è una lavoratrice autonoma, neanche alle ore che il citato articolo 41 riconosce al padre, in caso di parto plurimo, come "aggiuntive" rispetto alle ore previste dall'articolo 39 (vale a dire quelle fruibili dalla madre), per l'evidente impossibilità di "aggiungere" ore quando la madre non ha diritto ai riposi giornalieri.

Il diritto del padre ai riposi in questione, infatti, continua ad essere "derivato" da quello della madre, a differenza del diritto del padre al congedo parentale che, in virtù delle più recenti disposizioni di legge, ha acquistato una propria autonomia e indipendenza rispetto alla sussistenza o meno del diritto della madre.

Un diritto "autonomo" del padre ai riposi giornalieri è previsto solo nelle ipotesi di cui alle lettere a), c), d) dell'articolo 40 del T.U. 53/2000.

Per i casi di **adozione ed affidamento** la Corte Costituzionale, con sentenza nr. 104 del 1 aprile 2003 (v. G. U. 1° serie speciale - Corte Costituzionale - nr. 14 del 9/4/2003), aveva dichiarato costituzionalmente illegittimo l'articolo 45 del D. Lgs. 151/2001 (T. U. sulla maternità) nella parte in cui prevede che i riposi di cui agli articoli 39, 40 e 41 del decreto medesimo si applichino, anche in caso di adozione e di affidamento, entro il primo anno di vita del bambino. Di conseguenza i genitori di bambini adottati o presi in affidamento, hanno diritto a fruire dei riposi giornalieri entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia adottiva o affidataria.

Secondo la Consulta, infatti, la limitazione temporale di cui all'articolo 45 del T. U. avrebbe di fatto reso inapplicabili, con evidente violazione del principio di eguaglianza, i riposi in oggetto a favore delle madri adottive o affidatarie, giacché, nella quasi totalità dei casi, i bambini dati in adozione o in affidamento entrano nella famiglia adottiva o affidataria quando hanno già compiuto il primo anno di età.

La circostanza che la pronuncia della Corte costituzionale faccia generico riferimento all'affidamento, senza darne una qualificazione giuridica, depono a favore dell'applicabilità della sentenza in oggetto, sia nell'ipotesi dell'affidamento preadottivo, che nell'ipotesi dell'affidamento provvisorio.

Del resto, una parità di trattamento tra affidamento preadottivo e affidamento provvisorio è da ritenersi ormai principio generale - ovviamente se non esplicitamente disciplinata in maniera diversa - agli effetti del diritto alle prestazioni di maternità, per cui l'INPS (vedi circ. 229/1988, circ. 151/1990) aveva senz'altro riconosciuto il diritto alle medesime prestazioni, previste per le madri adottive, a tutte le donne che avevano avuto bambini in affidamento, preadottivo o provvisorio che fosse.

Nell'ipotesi di adozione o affidamento di due o più minori entrati nella famiglia adottiva o affidataria nella stessa data, trova applicazione l'articolo 41 del T. U., che prevede il raddoppio dei riposi in caso di parto plurimo: a quest'ultimo, infatti, è equiparabile l'ingresso in famiglia, avvenuto nella stessa data, di due o più minori, anche non fratelli.

Inoltre, a differenza di quanto previsto per i figli "biologici", per i quali i genitori possono fruire dei riposi giornalieri solo al termine del periodo di astensione obbligatoria post-partum - il/la lavoratore/trice che abbia adottato o preso in affidamento un minore può utilizzare i riposi giornalieri a partire dal giorno successivo all'ingresso del bambino in famiglia, in luogo del congedo di maternità di cui all'articolo 26 del T.U. o del congedo di paternità di cui al successivo articolo 31.

Ciò, in quanto la fruizione del congedo di maternità in caso di adozione o affidamento non è obbligatoria come in caso di parto, come non lo è la fruizione del congedo di paternità (riconoscibile, si sottolinea, semplicemente in seguito alla mancata richiesta e cioè, sostanzialmente, alla rinuncia della lavoratrice dipendente, madre adottiva o affidataria, al congedo di maternità).

Ovviamente, la successiva richiesta di congedo di maternità/paternità (non oltre il 3° mese dall'ingresso in famiglia) sostituisce la richiesta, per i giorni coincidenti, dei riposi (orari) giornalieri.

Sono applicabili, invece, fatto salvo il diverso ambito temporale (entro un anno dall'ingresso del minore nella famiglia), le disposizioni previste (vedi circ. INPS nr. 109 del 2000 e circ. 8 del 2003) per i figli "biologici", sia relativamente ai requisiti soggettivi richiesti, che ai rapporti che potrebbero instaurarsi tra riposi giornalieri, congedo di maternità o di paternità, congedo parentale, quando entrambi i genitori adottivi o affidatari intendano utilizzare contemporaneamente gli uni e gli altri.

La madre adottiva o affidataria può beneficiare, infatti, dei riposi giornalieri durante il congedo parentale del padre adottivo o affidatario, ma non anche durante il congedo di paternità di quest'ultimo. Il padre adottivo o affidatario, invece, non può godere dei riposi suddetti né durante il congedo di maternità, né durante il congedo parentale della madre nonché durante i periodi di sospensione del rapporto di lavoro della stessa.

Nell'ipotesi in cui il padre adottivo o affidatario stia fruendo dei riposi giornalieri in assenza di richiesta del congedo di maternità o del congedo parentale della madre adottiva o affidataria, una eventuale, successiva richiesta dei congedi suddetti da parte della madre farebbe venir meno, come del resto accennato, la possibilità, per il padre, di utilizzare i riposi nei periodi coincidenti con i congedi della madre.

Nei confronti del padre adottivo o affidatario sono comunque applicabili anche le altre condizioni di utilizzo dei riposi in questione previste dagli articoli 40 (affidamento esclusivo dei figli al padre, mancata fruizione dei riposi, da parte della madre lavoratrice dipendente, per rinuncia della stessa o perché appartenente a categoria non avente diritto ai riposi suddetti, ipotesi di madre non lavoratrice dipendente, morte o grave infermità della madre) e 41 del T.U. (fruibilità da parte del padre delle ore aggiuntive previste in caso di plurimo) ed esplicate nelle citate circolari dell'INPS nr. 109/2000 (v. paragrafo 2) e nr. 8/2003 (v. paragrafo 2).

Laddove i genitori abbiano fruito dei riposi giornalieri durante l'affidamento preadottivo, gli stessi non possono fruire di ulteriori periodi a seguito dell'adozione.

La relativa domanda va presentata al Dirigente del Reparto di appartenenza. Spetta per intero il trattamento economico.

A partire dalla data di entrata in vigore della nuova legge, anche per questi riposi è prevista la copertura figurativa al 100%. È ovvio che i riposi, comprensivi dei trattamenti economici, spettano anche al padre nel caso in cui i figli siano affidati solo al padre ovvero in alternativa alla madre lavoratrice dipendente.

Astensione facoltativa

Scaduti i tre mesi di astensione obbligatoria dopo il parto, sussiste la possibilità di astenersi dal lavoro ricorrendo alla astensione facoltativa. Si tratta di un istituto che ha recentemente subito sostanziali modifiche a seguito della emanazione della legge 8 marzo 2000 nr. 53 e del Decreto Legislativo 26 marzo 2001 nr. 151.

Il comma 2 dell'articolo 3 della legge 53/2000, nel sostituire l'articolo 7 della legge 1204/71, introduce nuovi limiti riguardanti sia l'età del bambino che la durata dei periodi di astensione facoltativa fruibile dal padre lavoratore e fissa limiti temporali complessivi per la fruizione dell'astensione da parte di entrambi i genitori.

Possono fruire dell'astensione facoltativa entrambi i genitori, a prescindere dalla situazione lavorativa di ciascuno di essi e quindi anche se l'altro non ne ha diritto. Si tratta di un vero e proprio diritto del genitore di sospendere unilateralmente la prestazione di lavoro con un semplice preavviso di 15 giorni.

La madre e il padre possono utilizzare l'astensione facoltativa anche contemporaneamente e il padre la può utilizzare anche durante i tre mesi di astensione obbligatoria post - partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari ex art. 10 della legge 1204/71 (Circolare INPS nr. 109 del 6 giugno 2000).

Il periodo complessivo di astensione tra i genitori non può eccedere, come detto, i 10 mesi.

Se i genitori sono due, fermo restando il limite complessivo di dieci mesi, se il padre si è astenuto per un periodo non inferiore a 3 mesi, anche frazionati, e intenda fruire di ulteriori periodi, fino a 7 mesi, i mesi complessivi tra i genitori possono arrivare a 11.

I periodi possono essere ripartiti tra madre e padre secondo le proprie necessità fermo restando che:

- La madre non può comunque superare i 6 mesi di astensione;
- L'elevazione a 7 mesi del padre è possibile solo se la madre non supera i 4 mesi.

Qualora vi sia un solo genitore, i dieci mesi possono essere utilizzabili interamente dallo stesso entro l'8° anno di età del bambino.

Si precisa che la situazione di "genitore solo" può verificarsi in caso di *morte di un genitore*, o di *abbandono del figlio* da parte di uno dei genitori, ovvero di *affidamento del figlio* ad uno solo dei genitori, risultante da un provvedimento formale. Per l'elevazione del periodo fino a 10 mesi, va presa in considerazione anche la situazione di "genitore solo" che si sia verificata successivamente alla fruizione del proprio periodo massimo (6 mesi per la madre e 7 per il padre), ma nel calcolo dei 10 mesi vanno computati tutti i periodi in precedenza fruiti da entrambi i genitori.

Importanti appaiono le precisazioni fornite dall'INPS con la circolare nr. 8 del 17 gennaio 2003 con riferimento alla situazione di genitore solo.

La situazione di "genitore solo" è riscontrabile, oltre che nei casi di morte dell'altro genitore o di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore (casi già indicati nella circolare 109 citata), anche nel caso di non riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore.

Nell'ipotesi di non riconoscimento del figlio da parte del padre, la madre richiedente il maggior periodo di congedo parentale, dovrà rilasciarne apposita dichiarazione di responsabilità; e ciò, anche qualora dalla certificazione anagrafica risulti che il cognome del bambino è quello della madre. Una analoga dichiarazione dovrà essere fornita dal padre richiedente in caso di non riconoscimento del figlio da parte della madre.

La situazione di "ragazza madre" o di "genitore single" non realizza di per sé la condizione di "genitore solo": deve infatti risultare anche il non riconoscimento dell'altro genitore. Analogamente dicasi per la situazione di genitore separato: nella sentenza di separazione deve risultare che il figlio è affidato ad uno solo dei genitori.

La situazione di "genitore solo" viene meno con il riconoscimento del figlio da parte dell'altro genitore, circostanza che, si rammenta, deve essere portata a conoscenza del datore di lavoro. È ovvio che il riconoscimento interrompe la fruizione del maggior periodo di congedo parentale concesso al genitore inizialmente considerato "solo" ed è ovvio, altresì, che il maggior periodo di congedo, già fruito in tale qualità, determina la riduzione del periodo di congedo spettante all'altro. In proposito si rammenta che il periodo di congedo fruibile tra i due genitori è, in via ordinaria, di 10 mesi e che l'elevazione a 7 mesi a favore del padre (con conseguente totale, tra i due, di un massimo di 11 mesi) è prevista solo nel caso in cui il padre abbia già fruito di un periodo di congedo non inferiore a 3 mesi: tanto comporta, ad esempio, che se la madre abbia goduto, come "genitore solo" (quale era da considerare fino al riconoscimento del figlio da parte del padre) di un periodo di 8 mesi, il padre non potrà mai arrivare ad un periodo di tre mesi di congedo.

L'articolo 28 del T.U. riconosce, inoltre, al padre lavoratore il diritto al congedo di paternità per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice madre, in caso di morte o di grave infermità della stessa ovvero di abbandono del figlio da parte della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

Al fine di fornire un indirizzo univoco circa le modalità, la documentazione da produrre, gli effetti giuridici e gli aspetti retributivi interessanti tale istituto, il Dipartimento della P.S. ha emanato la circolare nr. 333-A/9807.F.6.2 del 6 agosto 2001.

Successivamente, il contratto relativo al terzo quadriennio (2002 - 2005) normativo per le forze di polizia ad ordinamento civile (D.P.R. 164/2002) e la circolare nr. 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003, hanno chiarito definitivamente i termini e le modalità applicative dell'istituto alla categoria dei lavoratori di Polizia.

La disciplina dell'Istituto può dunque essere così sistematicamente riassunta:

1. Tempi di fruizione del beneficio

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite massimo complessivo, fra i due genitori, di dieci mesi elevabili ad undici mesi nell'ipotesi prevista al comma 2, punto 2, dell'articolo 3 della legge 53/2000, da fruire, anche contemporaneamente, nei primi otto anni di vita del bambino (e cioè fino al giorno dell'ottavo compleanno).

In particolare circa l'utilizzazione di tale astensione nell'ambito del predetto limite complessivo:

- a) la madre lavoratrice o il padre lavoratore possono fruire, anche contemporaneamente, ciascuno di un periodo continuativo o frazionato di astensione facoltativa non superiore a sei mesi;
- b) qualora vi sia un solo genitore, questi potrà fruire di un periodo continuativo o frazionato della predetta astensione non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre lavoratore subordinato eserciti il diritto all'astensione facoltativa per un periodo, anche frazionato, non inferiore a tre mesi, il suo limite massimo di astensione è elevato a sette mesi ed il limite complessivo di entrambi i genitori è, conseguentemente elevato ad undici mesi.

Per l'astensione facoltativa fruibile in forma frazionata non è stabilita una durata minima; è peraltro necessaria l'alternanza tra la fruizione del beneficio e l'effettiva ripresa del servizio (della durata di almeno un giorno) valido agli effetti interruttivi.

I turni di riposo settimanale e le festività non interrompono più periodi di astensione facoltativa, restando assorbiti e computati nella predetta astensione.

L'astensione facoltativa già fruita precedentemente all'entrata in vigore della legge 53/2000, dovrà essere computata ai fini del periodo massimo di astensione dal lavoro previsto per entrambi i coniugi dall'attuale disciplina fino al completamento del periodo massimo di dieci mesi (o undici nell'ipotesi precedentemente delineata).

In caso di **parto prematuro** alle lavoratrici madri spettano i periodi di congedo di maternità non goduti prima della data presunta del parto che vengono aggiunti al periodo di astensione dopo il parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso strutture ospedaliere pubbliche o private, la madre ha facoltà di riprendere effettivo servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-partum e del periodo ante-partum, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

Con circolare nr. 333-A/9807.F.6.2 del 23 gennaio 2004 il Dipartimento della pubblica sicurezza, nel tornare ad illustrare il trattamento economico spettante agli appartenenti alla Polizia di Stato che si avvalgono dei congedi previsti per i genitori, ha opportunamente posto termine ad una lunga serie di interpretazioni errate dell'articolo 32 del decreto Legislativo 26 marzo 2001 nr. 151 con riferimento al trattamento economico spettante in caso di **parto plurimo**.

Anche con specifico riferimento al parto plurimo il congedo di maternità resta fissato nei limiti previsti dall'articolo 16 del Decreto Legislativo nr. 151/2001, mentre per il congedo parentale l'articolo 32 del T.U. 151/2001 prevede che *"per ogni bambino, nei primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro..."*.

Appare evidente che anche il personale della Polizia di Stato potrà fruire del congedo parentale in relazione a ciascun figlio e pertanto avrà titolo a percepire, nei primi tre anni di vita, il trattamento economico del congedo straordinario, nella misura di 45 giorni interamente retribuiti, per ogni figlio e, nel caso in cui entrambi i genitori siano appartenenti ai ruoli della Polizia di Stato, il trattamento economico ivi specificato verrà attribuito a ciascuno di essi.

Per quanto riguarda i **genitori adottivi o affidatari**, il diritto può essere esercitato:

- Fino ad 8 anni di età del bambino, in qualsiasi momento rispetto alla data dell'ingresso in famiglia. Tra i sei e gli otto anni di età del bambino i genitori suddetti hanno infatti la possibilità di richiedere l'astensione sia entro tre anni dall'ingresso in famiglia, sia in qualsiasi momento dall'ingresso stesso, essendo applicabile anche la disposizione valida per i genitori naturali fino a 8 anni.
- Tra i sei e i dodici anni di età dall'atto dell'adozione o dell'affidamento (e cioè alla data del relativo provvedimento), come detto, il diritto può essere esercitato solo entro tre anni dall'ingresso in famiglia e la durata massima dell'astensione è di 6 mesi (7 mesi per il padre) se questa è individuale, oppure di 10 (o 11) mesi se è cumulata tra i due genitori, sempre che la fruizione dei periodi di astensione non vada oltre i 15 anni di età. A scopo esemplificativo, supponendo che il bambino all'atto dell'adozione o affidamento abbia 11 anni e sei mesi, ma sia entrato in famiglia dopo un mese dell'adozione, il diritto all'astensione facoltativa può essere esercitato fino al compimento di 14 anni e 7 mesi: Perciò se l'astensione è richiesta al limite massimo previsto, di tre anni dall'ingresso, quando cioè il bambino ha 14 anni e 7 mesi, la stessa può essere goduta fino al giorno del 15° compleanno e quindi per una durata massima, anche cumulata, di 5 mesi.

È opportuno evidenziare altresì che, nel caso in cui l'astensione (obbligatoria e facoltativa) sia stata usufruita per intero a seguito di un provvedimento di affidamento, non potrà essere riconosciuto un ulteriore periodo di astensione a seguito del definitivo provvedimento di adozione.

Il contratto di lavoro relativo al terzo quadriennio normativo (2002- 2005) per le forze di Polizia ad ordinamento civile ha previsto che *"nei casi di adozione o di affidamento preadottivo nazionale ed internazionale di cui agli articoli 36 e 37 del Testo Unico a tutela della maternità, è concesso*

un corrispondente periodo di **congedo straordinario senza assegni non computabile nel limite dei quarantacinque giorni annui. Tale periodo di congedo non riduce le ferie e la tredicesima mensilità ed è computato nell'anzianità di servizio**".

La circolare nr. 8 emanata dall'INPS in data 17 gennaio 2003 chiarisce la distinzione tra "affidamento" e "inserimento" dei minori, rilevabile dall'articolo 2, comma 2, della legge 149 del 28.3.2001. L'Istituto chiarisce che tale distinzione è da tenere presente non solo ai fini delle provvidenze previste in favore dei genitori di disabili gravi (v. circ. 138 del 10.7.2001, par. 1, 11° e 12° cpv.), ma anche ai fini delle prestazioni economiche di maternità e di paternità.

Pertanto, l'inserimento del minore in "comunità di tipo familiare" non è equiparabile all'affidamento.

2. Documentazione da produrre

I genitori che intendono chiedere l'astensione facoltativa ai sensi dell'articolo 7 comma Legge 1204/71, così come modificato dall'articolo 3 legge 53/2000, sono tenuti, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare i rispettivi uffici competenti all'emanazione del provvedimento, con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni, allegando la seguente documentazione:

- a) istanza del dipendente intesa ad avvalersi dell'astensione facoltativa con indicazione del periodo richiesto e specifica della data di nascita del bambino. Non è necessaria la produzione del certificato di nascita, essendo sufficiente quello eventualmente già esibito ai fini dell'astensione obbligatoria ai sensi dell'articolo 4 della legge 1204/71. Nella istanza, occorrerà altresì indicare il trattamento economico di cui si intenda usufruire per il periodo di astensione facoltativa relativa ai primi tre anni di vita del bambino, richiedendo, quindi, il trattamento economico del congedo straordinario nel limite di 45 giorni da fruire nell'arco dei primi tre anni di età del bambino o l'indennità pari al 30% della retribuzione, nei limiti temporali previsti dall'articolo 15, 2° comma, lettera a) della legge 1204/71 nuovo testo.
- b) Dichiarazione del datore di lavoro dell'altro coniuge, se lavoratore dipendente, dalla quale risultino i periodi di astensione già fruiti per il figlio di cui trattasi, nonché quelli in corso di fruizione. In alternativa, si potrà produrre una dichiarazione ai sensi degli articoli 46 e 47 del D.P.R. nr. 445 del 12.2.2000, attestante gli analoghi periodi già fruiti e quelli in corso di fruizione da parte del coniuge. Con l'istanza di astensione l'interessato dovrà assumere l'impegno a comunicare eventuali e successive variazioni del periodo di fruizione del predetto beneficio da parte del coniuge.

3. trattamento economico

I periodi di astensione facoltativa di cui all'articolo 7/1° comma della legge 1204/71 nuovo testo, sono retribuiti, anche in relazione alla vigente disciplina in tema di congedo straordinario di cui al T.U. nr. 3/57 e successive modifiche ed integrazioni, nel modo seguente:

- fino al terzo anno di età del bambino (e cioè fino al giorno del terzo compleanno) spetterà il trattamento economico previsto dalle vigenti disposizioni in materia di congedo straordinario sino alla misura complessiva di quarantacinque giorni, anche frazionati, nell'arco del triennio e comunque entro il limite massimo annuale previsto per il medesimo istituto.
- A tal proposito giova precisare che qualora entrambi i genitori siano appartenenti ai ruoli della Polizia di Stato, verrà attribuito a ciascuno di essi il trattamento economico del congedo straordinario, nei termini e con le modalità espliciti nella circolare ministeriale nr. 333-A/9807F.6.2 del 6 agosto 2001.
- Per il periodo eccedente la misura specificata ed oltre il terzo anno di vita del bambino spetterà il trattamento economico di cui all'articolo 15, 2° comma, lettera a) della legge 1204/71 nuovo testo, con la corresponsione di una indennità pari al 30% della retribuzione.
- Resta salva, altresì, la possibilità per il dipendente che voglia conservare in tutto o in parte il congedo straordinario per fruirla ad altro titolo consentito dalla legge, di scegliere direttamente il trattamento economico di cui al citato articolo 15, 2° comma, lettera a) della legge 1204/71, pari ad una indennità del 30% della retribuzione.

4. Effetti giuridici

I periodi di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7/1° comma della legge 1204/1971 nuovo testo, qualora non rientranti nel congedo straordinario, sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

I mesi durante i quali spetta l'indennità economica, sono coperti figurativamente (Contribuzione figurativa al 100%). Gli altri mesi, durante i quali non spetta l'indennità economica, sono coperti parzialmente, anche in relazione al reddito del lavoratore, ed è prevista la possibilità di riscattarli fino al 100%.

L'astensione facoltativa, al pari di quella obbligatoria, dunque, non incide sull'anzianità di servizio.

Per ulteriori periodi di assenza dal servizio si potrà ricorrere all'aspettativa.

Occorre ricordare che con la circolare 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999 è stata decentrata la competenza, fino ad oggi esclusivamente esercitata dalla Direzione Centrale del Personale del Dipartimento, all'adozione dei provvedimenti relativi alla concessione di congedo straordinario e aspettativa.

Congedo per malattia del bambino

La legge 8 marzo 2000 nr. 53, pubblicata sulla G.U. serie generale nr. 60 del 13 marzo 2000, ha previsto nuove modalità e criteri di utilizzazione dei permessi per malattia del bambino. Successivamente, il contratto relativo al terzo quadriennio (2002-2005) normativo per le forze di polizia ad ordinamento civile ha chiarito definitivamente i termini e le modalità applicative dell'istituto alla categoria dei lavoratori di Polizia.

Detti congedi possono essere utilizzati indifferentemente sia dal padre che dalla madre in particolari e specifici casi:

Entrambi i genitori possono richiedere permessi durante le malattie del bambino, certificate da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale. La certificazione deve attestare la durata della malattia (prognosi). La richiesta deve essere accompagnata da una auto certificazione attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli stessi giorni per il medesimo motivo. Del beneficio, infatti, può fruire anche il dipendente il cui coniuge non svolge alcuna attività lavorativa, mentre nell'ipotesi in cui entrambi i genitori lavorino, l'Istituto troverà applicazione alternativamente fra i coniugi (vedi circolare 333-A/9807.F.6.2 del 6 agosto 2001).

I permessi spettano nella seguente misura:

- a) In caso di **malattia del figlio di età non superiore a tre anni** i periodi di congedo di cui all'articolo 47 del testo unico a tutela della maternità, non comportano riduzione del trattamento economico, fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi nell'arco di ciascun anno. Ciò, indipendentemente dal fatto che il lavoratore abbia interamente usufruito dei quarantacinque giorni di congedo straordinario, istituto al quale si potrà comunque continuare a far riferimento nei casi di malattia del bambino certificata. Questi permessi sono computati nella anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia. In caso di parto prematuro al periodo di astensione obbligatoria post-partum vanno aggiunti i giorni di congedo per maternità non goduti prima della data presunta dell'evento; qualora il bambino nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza la fruizione dell'astensione post - partum può decorrere dalla data di dimissione del bambino dalla struttura ospedaliera (vedi circolare nr. 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003).
- b) In caso di **malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni** ciascun genitore ha diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi annui per i quali non viene corrisposta alcuna retribuzione. Detti periodi, tuttavia, sono computabili ai fini dell'anzianità di servizio e sono coperti da contribuzione figurativa ai fini pensionistici mentre sono riscattabili ai fini della buonuscita. La norma prevede infine che la malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompa il decorso del periodo di godimento da parte del genitore.

Nessun problema interpretativo risulta essere stato sinora sollevato, viceversa, riguardo alle disposizioni di cui al citato articolo 47, con riferimento al quale il comma 3 dell'articolo 21, D.P.R. 164/2002 stabilisce il diritto, in caso di malattia di un figlio di età non superiore a tre anni, di assentarsi dal servizio fruendo del trattamento economico corrispondente al congedo straordinario fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi all'anno oltre il limite dei predetti quarantacinque giorni.

Appare evidente che, anche in questo caso, ciascun genitore avrà diritto a cinque giorni di assenza retribuita per le malattie di ciascuno dei figli di età non superiore ai tre anni.

Permessi per esami prenatali

L'articolo 7 del decreto legislativo nr. 645 del 25 novembre 1996 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale nr. 299 del 21 dicembre 1996, recependo la direttiva CEE nr. 92/85, prevede per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento sino a 7 mesi dopo il parto, il diritto a fruire di permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

Ulteriori benefici previsti dalla legge e dalla contrattazione

Nel panorama della normativa di tutela della maternità occorre altresì annoverare la *legge 5 febbraio 1999 nr. 25* che recepisce disposizioni per l'adempimento di direttive comunitarie.

Di particolare rilevanza è il testo dell'articolo 17 di tale legge che disciplina alcune limitazioni al lavoro notturno;

- a) divieto di adibizione al lavoro notturno per la lavoratrice madre dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino;
- b) facoltatività delle prestazioni di lavoro notturno per la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o alternativamente per il padre convivente della stessa; per l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; per il genitore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 nr. 104.

La *contrattazione collettiva* per il personale di Polizia ad ordinamento civile ha poi introdotto ulteriori benefici con il *contratto relativo al quadriennio normativo 2002 - 2005* recepito e reso esecutivo dal DPR 18 giugno 2002 nr. 164. In particolare l'articolo 17 del DPR 164/2002 prevede:

- a) esonero dalla sovrapposizione dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a 6 anni di età; al riguardo la circolare nr. 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003, emanata dal Dipartimento della P.S. con lo scopo di illustrare alcuni aspetti del D.P.R. 164/2002 precisa che l'esonero dalla sovrapposizione di turni tra coniugi, dipendenti della stessa Amministrazione, con figli fino a 6 anni d'età è subordinato alla richiesta dell'interessato. Pertanto, ferme restando le indicazioni fornite in ordine alla configurazione della sovrapposizione di turni con la circolare nr. 333A/9802.B.B.55. del 27.4.2000, va evidenziato che il divieto di impiegare il personale suddetto in turni che si sovrappongono sussiste solo qualora il personale medesimo faccia espressa richiesta di esonero.
- b) esonero, a domanda, per la madre o per le situazioni mono parentali dal turno notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del terzo anno di età del figlio.

Si sono verificati problemi interpretativi a causa della tendenza manifestata da taluni uffici periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, di interpretare in senso restrittivo l'espressione "turni continuativi". In base a tale interpretazione restrittiva la lavoratrice che si trovi in una delle descritte situazioni potrebbe essere impiegata in servizi continuativi, purché non effettui l'intera turnazione. Se fosse corretta tale interpretazione, dunque, la citata lavoratrice potrebbe essere impiegata, ad esempio, come "piantone" per i turni 7.00/13.00 e 13.00/19.00. Così, evidentemente, non è, atteso che è lo stesso tenore letterale della norma ad escludere tale possibilità, così come più volte evidenziato dallo stesso Dipartimento della pubblica sicurezza, tra l'altro con nota nr. 333-A/9807.F.6.2 del 10 aprile 2005, ove si prescrive esplicitamente che *"le dipendenti che abbiano chiesto l'applicazione del predetto beneficio non potranno essere impiegate in nessuna delle fasce orarie in cui si articola la turnazione h 24"*.

- c) divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, il personale con figli di età inferiore a tre anni che ha proposto istanza per essere esonerato dai turni continuativi e notturni e dalle sovrapposizioni dei turni. Al riguardo, la circolare nr. 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003 precisa che trattasi di un divieto assoluto senza alcuna discrezionalità per l'Amministrazione che non potrà, pertanto, impiegare il suddetto personale che faccia espressa richiesta di esonero dai turni individuati dalla norma.
- d) esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge nr. 104 del 1992;
- e) possibilità per le lavoratrici madri vincitrici di concorso interno, con figli fino al 12° anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge;
- f) divieto di impiegare la madre che fruisce dei riposi giornalieri, ai sensi dell'articolo 39 del Testo Unico a tutela della maternità, in turni continuativi articolati sulle 24 ore.

Con l'emanazione della circolare nr. 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003 viene finalmente chiarito che, ai fini dell'applicazione agli appartenenti alla Polizia di Stato delle tutele previste, il concetto cui far riferimento non è quello di "lavoro notturno" di cui all'articolo 2 del decreto legislativo nr. 532/1999 ("attività svolta nel corso di un periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo fra la mezzanotte e le cinque del mattino"), ma quello di "turno notturno".

È prevista dunque la possibilità per la lavoratrice madre o il genitore unico affidatario di essere esonerati, a domanda, sino al compimento del terzo anno di età del figlio, dai turni continuativi articolati sulle 24 ore o dal turno notturno che, nei servizi continuativi (prospetto A dell'A.N.Q. sottoscritto il 15 maggio 2000) non può che coincidere con la fascia oraria del quadrante giornaliero corrispondente a quello notturno (01/07 ovvero 00/07).

Rimborso spese sostenute per asili nido

Il contratto di lavoro relativo al secondo quadriennio normativo per le forze di Polizia ad ordinamento civile, recepito e reso esecutivo dal D.P.R. 16 marzo 1999 nr. 254, ha previsto che nell'ambito delle attività assistenziali nei confronti del personale e nei limiti di stanziamenti relativi ai capitoli ed essi inerenti, l'Amministrazione, in luogo della istituzione di asili nido, può concedere il rimborso delle rette, anche parziali, delle spese sostenute dai dipendenti per la frequentazione, da parte dei propri figli a carico, degli asili nido, secondo modalità e criteri da concordare con le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale.

Con circolare nr. 559/D/2/S datata 24 maggio 2000, il Dipartimento ha impartito le direttive per procedere al rimborso delle rette degli asili nido, così come disciplinato dal contratto.

Il rimborso è riferito in proporzione agli stanziamenti concessi e con riferimento alle sole spese sostenute per la frequentazione degli asili nido pubblici che privati con esclusione, quindi, di qualsiasi altro onere finanziario accessorio (esempio: spese per l'iscrizione all'asilo nido, per il trasporto, ecc.) e riguarda i minori da 0 a 3 anni (il diritto al rimborso cessa al compimento del terzo anno di età).

Per ottenere i rimborsi occorre produrre all'ufficio Amministrativo Contabile dell'Ufficio o del reparto presso il quale presta servizio la seguente documentazione:

- a) Domanda di rimborso delle rette pagate nella quale dovrà essere anche dichiarato che l'interessato non fruisce di altro contributo per lo stesso titolo;
- b) attestazione di frequenza mensile rilasciata dall'amministrazione dell'asilo nido dalla quale dovranno risultare le generalità del dipendente (nome, cognome e data di nascita) del figlio, nonché l'importo della retta dovuta;
- c) Ricevute in copia conforme di pagamento mensili (o documentazione equipollente rilasciata dall'amministrazione dell'asilo nido) e prospetto riepilogativo delle spese per rette di frequenze degli asili nido.

Cap. XVIII

IL DIRITTO ALLO STUDIO

Tale diritto è previsto dall'articolo 78 del DPR 782/1985 (regolamento di servizio), che al primo comma prevede che *“L'Amministrazione della pubblica sicurezza favorisce la aspirazione del personale che intende conseguire un titolo di studio di scuola media superiore o universitario o partecipare a corsi di specializzazione post universitari o ad altri corsi istituiti presso le scuole pubbliche o parificate nella stessa sede di servizio”*.

La disciplina dell'istituto è stata poi integrata dall'articolo 21 del D.P.R. 31 luglio 1995, nr. 395 (contratto primo quadriennio 1994-1997), dall'articolo 20 D.P.R. 16 marzo 1999, nr. 254 (contratto secondo quadriennio 1998-2001), nonché dall'articolo 22 del DPR 18 giugno 2002, nr. 164 (terzo quadriennio normativo 2002-2005).

Il dipendente ha diritto a 150 ore annue da dedicare alla frequenza di corsi ed all'accrescimento culturale. Detto periodo è annuale nel senso che è riferito all'anno solare.

Per fruirla è necessario essere iscritti ad una scuola pubblica e produrre domanda corredata del certificato d'iscrizione e documentazione attestante la frequenza.

L'istanza va presentata al dirigente dell'Ufficio.

Ove i corsi citati non siano attivati nella sede di servizio, il diritto alle 150 ore da dedicare alla frequenza compete anche per i medesimi corsi svolti in altra località. In tal caso i giorni eventualmente necessari per il raggiungimento di tale località ed il rientro in sede sono conteggiati, in ragione di 6 ore per ogni giorno impiegato, nelle 150 ore medesime.

Le stesse disposizioni si applicano anche al personale trasferito ad altra sede di servizio che abbia già iniziato la frequenza dei corsi nella precedente sede di servizio.

Nel caso di iscrizione a corsi universitari o post universitari fuori dalla sede di servizio, laddove nella sede di appartenenza siano attivati analoghi corsi, il tempo necessario al raggiungimento di tali località ed il rientro in sede non può essere computato nelle 150 ore.

La contrattazione ha, in ultimo, (vedi contratti relativi al secondo e terzo quadriennio normativo per le Forze di Polizia ad ordinamento civile) esteso il diritto alle 150 ore anche alla frequenza di corsi organizzati dagli Enti pubblici territoriali, o presso le Aziende Sanitarie locali e per la preparazione ad esami universitari o post universitari, limitatamente alle quattro giornate immediatamente precedenti agli esami sostenuti ed in ragione di 6 ore per ogni giorno. In detta ipotesi occorre produrre la documentazione di sostenuto esame.

Al riguardo con la circolare nr. 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003, il Dipartimento della P.S. dopo aver ribadito che per la preparazione degli esami universitari e post-universitari, nell'ambito delle 150 ore per il diritto allo studio di cui all'articolo 78 D.P.R. 782/1985, possono essere attribuiti e conteggiati i quattro giorni immediatamente precedenti agli esami sostenuti, ha precisato che per ciascuna giornata dovranno essere conteggiate sei ore ed i giorni di permesso devono riferirsi a giorni lavorativi, durante i quali il personale non può essere impiegato in servizio.

Nell'ipotesi di orario di lavoro articolato in cinque giorni settimanali, il computo delle ore di permesso studio dovrà essere conteggiato in ragione delle ore di lavoro del programmato turno giornaliero di servizio.

In tali giornate il personale interessato non può comunque essere impiegato in servizio.

Al riguardo, occorre aggiungere che il 27 aprile 2000 il Ministero dell'Interno, Dipartimento della Pubblica Sicurezza, aveva già diramato la circolare esplicativa nr. 333-A/9802.B.B.5.5 mediante la quale, con riferimento alla materia, chiariva che le quattro giornate precedenti all'esame vanno riferite ai giorni lavorativi e, quindi, a mero titolo esemplificativo, se l'esame è previsto il lunedì, l'interessato potrà chiedere di assentarsi nei quattro giorni antecedenti il sabato se lavora con orario articolato in cinque giornate lavorative con riposo settimanale previsto al sabato e domenica.

La norma costituisce l'ennesimo allargamento contrattuale della previsione contenuta nel citato D.P.R. 782/1985 (il regolamento di servizio) ove si precisa che i corsi post-universitari cui si riferisce il diritto ad assentarsi dal servizio sono quelli di specializzazione; è per questo motivo che da questa previsione rimangono esclusi gli esami finalizzati al superamento dell'esame di Stato per l'accesso ad albi o ordini professionali, come precisa il Dipartimento della pubblica sicurezza nella nota nr. 557/RS/01/80-2738 del 9 agosto 2001.

La stessa circolare soggiunge, infatti, che *“l'utilizzazione delle 150 ore deve essere intesa non solo come presenza alle lezioni, ma anche come partecipazione diretta agli impegni che lo svolgimento del corso comporta, sempre che venga comprovata l'assoluta necessità di assolvere detti impegni durante l'orario di servizio”*.

Appare dunque evidente che, potendo le 150 annuali essere fruita anche per l'adempimento di tutti gli impegni che lo svolgimento del corso comporta, e potendosi ben configurare casi in cui tali impegni siano calendarizzati in giornate consecutive, come, ad esempio, nel caso di quotidiane revisioni e discussioni della tesi di laurea, dette ore potranno senz'altro essere fruita in un'unica soluzione.

Del medesimo avviso si è dichiarata peraltro la stessa Amministrazione della P.S. in risposta a svariati quesiti; per tutti citiamo la nota nr. 333-A/9807.F.10 del 12 dicembre 2000, laddove, con riferimento proprio alla discussione della tesi di laurea, si conferma il diritto a fruirla in un'unica soluzione delle ripetute 150 ore, con l'unico onere di comprovarne l'effettivo utilizzo per la discussione della tesi di laurea.

Circa l'esistenza di eventuali limitazioni nell'utilizzo delle 150 ore per il diritto allo studio, occorre precisare che l'aliquota del 3%, quale limite massimo del personale che può accedere al beneficio previsto dal DPR 44/90, che disciplina il rapporto di lavoro del personale del comparto ministeri, non si applica al personale della Polizia di Stato.

Ogni direttiva, quindi, emessa in tal senso, è illegittima e pertanto va impugnata immediatamente chiedendone l'annullamento.

Nel caso ci si trovi di fronte ad una dirigenza periferica che esteri perplessità, occorrerà far riferimento alla risposta fornita dal Dipartimento in data 18 febbraio 2000 in relazione ad uno specifico quesito del SIULP.

I DIRITTI E LE RESPONSABILITÀ DEI CONDUCENTI DI MEZZI

Con la Ministeriale nr. 557/RS/01/70/2156 del 17 giugno 2004, il Dipartimento della pubblica sicurezza ha opportunamente chiarito che l'**utilizzo dei mezzi** in dotazione alla Polizia di Stato non può che avvenire per l'espletamento di servizi di polizia, sia che si tratti di servizi direttamente operativi ovvero nei casi in cui essi siano strumentali o di supporto rispetto all'adempimento dei compiti d'Istituto.

Al riguardo ha precisato che lo svolgimento delle **mansioni di autista** non risulta previsto dalle disposizioni attualmente vigenti per il personale che espleta attività tecnico-scientifica (decreto ministeriale 18 luglio 1985, concernente i profili professionali del personale della Polizia di Stato che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica e D.P.R. 24 aprile 1982, nr. 337), così come peraltro non risulta previsto per il personale che espleta attività di polizia.

Di conseguenza, l'impiego con mansioni di autista anche del personale tecnico potrà essere ammesso esclusivamente nel caso in cui, fermo restando il possesso del titolo di guida ministeriale, la conduzione del mezzo sia direttamente strumentale e funzionale all'esercizio delle mansioni tecniche peculiari del profilo professionale in cui il dipendente è inquadrato.

Ciò premesso, l'articolo 15 del DPR 5 giugno 1990 nr. 147 che recepisce il terzo contratto di lavoro siglato dal SIULP, obbliga l'Amministrazione a stipulare apposita **polizza assicurativa in favore dei dipendenti** autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

Detta polizza è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nella assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

Inoltre, le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono, in virtù della stessa richiamata disposizione contrattuale, integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità indicate, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e del personale di cui sia stato autorizzato il trasporto.

I massimali non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle di cui si è parlato, sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

Tutti gli autisti sono, dunque, coperti, per eventuali lesioni permanenti o decesso. Detta copertura è operante "anche per infortuni dovuti ad imprudenze e negligenze gravi...", e tuttavia essa non si estende ai casi di cd. "responsabilità amministrativa", vale a dire all'eventualità che il veicolo di proprietà dell'Amministrazione subisca danni ed il collega alla guida sia responsabile del sinistro. In tal caso non vi è alcuna copertura assicurativa.

Ma vediamo in che cosa consiste la **responsabilità amministrativa** e quali sono le sue implicazioni.

In generale, dunque, tutti gli impiegati pubblici rispondono patrimonialmente innanzi alla Corte dei Conti per i danni patrimoniali arrecati all'Amministrazione o da questa risarciti ai privati.

Tale responsabilità può essere di due specie diverse: la prima, di carattere contabile che riguarda solo quei dipendenti che maneggiano o tengono in custodia materiali o denari dell'Amministrazione e sono tenuti al rendiconto; la seconda, di carattere amministrativo che incombe generalmente su tutti gli impiegati pubblici.

È a quest'ultimo tipo di responsabilità che occorre far riferimento per tutti coloro che sono addetti alla guida degli autoveicoli dell'Amministrazione.

Il principio generale è che i Dipendenti che per azione o omissione, anche solo colposa, cagionino un danno all'Amministrazione sono obbligati a risarcirlo. La competenza per i relativi giudizi di cognizione è in via esclusiva devoluta alla Corte dei Conti dall'articolo 52 del Regio Decreto 12 luglio 1934, nr. 1214.

L'articolo 1 della legge 14 gennaio 1994 nr. 20 ha, in ultimo, previsto che:

- la responsabilità amministrativa è personale;
- il diritto al risarcimento del danno si prescrive in 5 anni;

la Corte giudica sulla responsabilità anche quando il danno sia cagionato ad enti diversi da quelli di appartenenza.

La sussistenza della responsabilità è subordinata ai seguenti elementi:

- a) la qualità di pubblico funzionario onorario o impiegato
- b) il danno erariale
- c) il nesso di causalità fra evento e danno
- d) la colpa

In relazione all'elemento della colpa, va però precisato che l'articolo 22 del Testo Unico degli Impiegati Civili dello Stato e l'articolo 1 della legge 31 gennaio 1962 nr. 1833 che fa espresso riferimento anche agli appartenenti alla Polizia di Stato, prevedono che per gli addetti alla conduzione di autoveicoli o altri mezzi meccanici, tale responsabilità comporti il risarcimento del danno solo nei casi in cui si ravvisi dolo o colpa grave. Detto principio riveste carattere generale e si applica in tutti i casi in cui l'attività del dipendente si esplichi nella guida, per ragioni di ufficio, di un qualsiasi mezzo di locomozione. È indispensabile che la guida avvenga per ragioni di Ufficio pena la non applicazione del trattamento più favorevole previsto dalla legge 1833/1962.

Sussiste il dolo quando l'azione che cagiona il danno è compiuta con co-scienza e volontà; la colpa, invece, sussiste in tutti i casi in cui il danno derivi da negligenza, imprudenza, imperizia ed inosservanza di leggi e regolamenti.

Il concetto di colpa grave riferibile ai conducenti di automezzi dell'Amministrazione va desunto dalla nozione di colpa professionale delineata dall'articolo 1176 comma 2 del codice civile. Il riferimento è alla "diligenza del buon padre di famiglia" valutata con riguardo alla "natura dell'attività esercitata". Occorre rifarsi, dunque ai principi che regolano la deontologia del buon conducente operando una valutazione media tenendo presente le difficoltà tecniche ed i rischi connessi alla guida.

Non basta dunque la semplice violazione di una norma del codice della strada per integrare l'ipotesi di colpa grave, ma occorre che vi sia anche un comportamento negligente ed imprudente che oltrepassi in misura notevole i limiti della condotta normale dell'uomo medio.

Ma la giurisprudenza della Corte dei Conti va oltre, ritenendo che la colpa grave presupponga addirittura una particolare spregiudicatezza e trascuratezza delle normali cautele.

Altre pronunce della Corte chiariscono che nella valutazione dell'esistenza dei requisiti necessari ad integrare la colpa grave non si deve aver riguardo al solo comportamento del conducente in astratto, bensì è necessario tener conto anche dell'esistenza o meno di speciali esigenze di servizio o di urgenza.

Il grado della colpa va valutato in relazione al tipo di servizio svolto in concreto, per cui, se è vero che va sempre posta la massima attenzione nella guida, è pur vero che, in casi di particolari esigenze di servizio o di urgenza, la condotta di guida deve tener conto della necessità di recarsi con la massima celerità nel luogo indicato.

Il fatto che il concetto di colpa grave riferibile ai conducenti di autoveicoli debba essere desunto dalla nozione di colpa professionale e che l'essere addetto alla guida di autoveicoli rientra tra i doveri di servizio funzionali al raggiungimento degli scopi propri della P.A., comporta che il comportamento concreto vada valutato alla luce, anche, dell'esperienza e preparazione professionale e specifica del conducente.

Una esperienza modesta o una scarsa preparazione è stata ritenuta dalla Corte dei Conti sufficiente ad escludere la responsabilità per colpa grave.

Il Comportamento deve essere, altresì, valutato in relazione alla condotta tenuta dagli altri soggetti coinvolti, dovendo, quindi, a nostro parere, escludersi la colpa grave nei casi di concorso di colpa.

Anche l'accidentalità della manovra causativa di un incidente o comunque il verificarsi di un evento del tutto imprevedibile e accidentale, che assurga a concausa di esso, fa venir meno la responsabilità per colpa grave. Non bisogna, però, confondere tali cause di esclusione della colpa grave con il caso fortuito o la forza maggiore, elementi che fanno venir meno il nesso psicologico e, quindi, anche la responsabilità per colpa lieve o lievissima.

Nell'ambito del giudizio di responsabilità la Corte ha la possibilità, ai sensi dell'articolo 83 del Regio Decreto 18 novembre 1923 nr. 2440 e dell'articolo 19 del T.U. delle disposizioni regolanti il rapporto di lavoro degli impiegati civili dello stato, di porre a carico del responsabile solo una parte del danno erariale accertato (potere riduttivo), sulla base anche della considerazione del comportamento istruttorio e dei precedenti di servizio dell'addetto alla conduzione di automezzi.

Ma vediamo i vari casi in cui si può verificare un danno.

Incidente stradale

Il Dipartimento, con circolare nr. 600/MOT.MF.501 del 1 dicembre 1994 ha diramato direttive da seguire in caso di incidenti occorsi agli automezzi ed ai natanti dell'Amministrazione della P.S., allo scopo di coordinare ed uniformare le modalità di gestione del contenzioso automobilistico della Polizia di Stato.

Gli automezzi dell'Amministrazione sono assicurati con copertura anche dei rischi di lesioni, invalidità permanente o decesso del conducente.

Per i sinistri implicanti la morte o lesioni a carico del dipendente addetto alla guida, all'ufficio interessato compete solo la denuncia del sinistro poiché ogni iniziativa volta ad ottenere il risarcimento del danno appartiene al dipendente infortunato o ai suoi eredi.

La eventuale imputazione a titolo di colpa grave dei danni derivanti da incidente stradale non impedisce il riconoscimento della causa di servizio per eventuali lesioni riportate dall'addetto alla guida.

In caso di incidente, il dipendente addetto alla guida viene invitato a relazionare dall'Ufficio cui appartiene. È opportuno che la redazione della relazione venga effettuata con l'assistenza del sindacato per evitare di evidenziare involontariamente dinamiche che comprometterebbero il buon diritto del dipendente stesso a provare l'assenza della colpa grave. Grande rilevanza ha il rapporto dell'autorità intervenuta a rilevare l'incidente.

Eventuali dichiarazioni di imputazione dell'evento a difetti meccanici del veicolo, rese dal dipendente, implicano una perizia tecnica, a seguito della quale, il dipendente può essere invitato a fornire contro deduzioni, nel caso in cui le proprie dichiarazioni risultassero smentite dai periti.

A seguito dell'istruttoria effettuata dal Funzionario della sezione automezzi è possibile che venga inviata al dipendente una contestazione di responsabilità. Le relative contro deduzioni vanno formulate entro 10 giorni. Anche in tal caso è opportuno redigere le contro deduzioni con l'assistenza del sindacato per evitare di compromettere la possibilità di provare l'assenza di colpa grave del conducente.

L'inchiesta amministrativa si conclude con la trasmissione delle relative risultanze, entro 6 mesi dall'evento o dal giorno in cui l'Ufficio ne è venuto a conoscenza, alla Procura Regionale della Corte dei Conti territorialmente competente ed al servizio Motorizzazione del Dipartimento della P.S., con un motivato e non vago parere circa la sussistenza o l'assenza di responsabilità per dolo o colpa grave.

Occorre precisare che il verificarsi di un incidente stradale potrebbe comportare l'instaurazione a carico del Dipendente autista di procedimenti penali o civili.

In tal caso è opportuno rivolgersi immediatamente al sindacato che attiverà le procedure necessarie a garantire la tutela legale prevista dall'articolo 44 del R.D. 30 ottobre 1933 nr. 1611 e dall'articolo 31 della legge 10 ottobre 1986 e dall'articolo 9 della legge 7 agosto 1990 nr. 232.

Danneggiamento ad opera di ignoti

Nel caso questo sia rilevato all'interno di un autorimessa, l'Ufficio deputato all'inchiesta amministrativa richiederà relazione di servizio al responsabile dell'autorimessa, al dipendente che ha rilevato il danneggiamento e al dipendente che per ultimo ha ricoverato l'automezzo danneggiato. Le risultanze dell'inchiesta potrebbero comportare l'invio di una contestazione di responsabilità a carico di uno dei tre soggetti elencati.

Nel caso il danneggiamento avvenga durante la sosta in spazi pubblici e durante l'assenza dell'autista, sarà questo il soggetto cui sarà richiesta la relazione ed inviata l'eventuale contestazione di responsabilità.

Per quel che concerne la redazione di relazioni e contro deduzioni vale quanto affermato a proposito dell'incidente stradale circa l'opportunità di farsi assistere dal Sindacato.

Furto dell'autoveicolo o di parti di esso

Sarà richiesta relazione al conducente che aveva in custodia il mezzo, al quale sarà inviata altresì formale contestazione di responsabilità nel caso dovesse emergere, dall'inchiesta amministrativa, che lo stesso abbia consentito o facilitato il reato con comportamenti omissivi. Per quel che concerne la redazione di relazioni e contro deduzioni, vale quanto affermato a proposito dell'incidente stradale circa l'opportunità di farsi assistere dal Sindacato.

Cap. XX

L'ASSEGNAZIONE TEMPORANEA

L'articolo 7 del DPR 16 marzo 1999 (contratto relativo al secondo quadriennio normativo) ha introdotto l'istituto dell'assegnazione temporanea che consiste nella possibilità per il dipendente di domandare ed ottenere per gravissimi motivi di carattere familiare adeguatamente documentati l'assegnazione, anche in sovrannumero all'organico, in altra sede di servizio per un periodo non superiore a sessanta giorni, rinnovabile.

L'assegnazione non comporta la corresponsione degli emolumenti, indennità e rimborsi previsti per il servizio fuori sede.

Con circolare telegrafica 333-G/2.2.81(18/02) del 9 agosto 2002 il Dipartimento, nel fornire alcuni chiarimenti in ordine al trattamento economico in caso di aggregazione temporanea, dopo aver precisato che i dipendenti aggregati ad altre sedi con il trattamento economico di missione, qualora vengano impiegati in servizi di ordine pubblico, interrompono momentaneamente la missione con attribuzione dell'indennità di ordine pubblico fuori sede, limitatamente al tempo di effettivo servizio prestato, in ordine all'assegnazione temporanea ha chiarito che "la sede di assegnazione...diventa eccezionalmente momentanea sede di servizio, pertanto qualora il dipendente venga comandato in servizio di ordine pubblico nella medesima sede, allo stesso compete l'indennità di ordine pubblico in sede. Allorchè, invece il dipendente venga comandato in servizio di ordine pubblico fuori dalla sede di momentanea assegnazione, ivi compresa l'originaria sede di servizio, allo stesso verrà attribuita la tariffa di ordine pubblico fuori sede".

L'ASSEGNAZIONE PROVVISORIA DEL PERSONALE GENITORE DI FIGLI MINORI DI TRE ANNI DI ETÀ

L'istituto è previsto dall'articolo 3, comma 105, della legge 24 dicembre 2003 nr. 350 (finanziaria 2004) che ha introdotto l'articolo 42-bis nel d.lgs. 26 marzo 2001, nr. 151 (T.U. sulla tutela di maternità e paternità).

In base a tale previsione il genitore pubblico dipendente può essere temporaneamente assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, anche ad amministrazioni diverse da quelle di appartenenza, purché sussista un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva.

Secondo il Dipartimento della P.S., un approfondito esame della normativa porta ad escludere la possibilità di applicare tale beneficio, riservato ai dipendenti delle amministrazioni di cui al d.lgs. 165/2001, ai lavoratori di Polizia, atteso che il legislatore esplicitamente esclude dal novero di tali amministrazioni *"magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e le Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia ..."* (cfr. combinato disposto articoli 1, comma 2 e 3, comma 1, d.lgs. 165/2001).

L'intento, secondo il Dipartimento della P.S., appare inequivocabile anche alla luce della lettura del precedente comma 53 dello stesso articolo 3 della finanziaria 2004, laddove ha inteso estendere il divieto di assunzioni, il legislatore ha invece esplicitamente stabilito che detto divieto si applica alle amministrazioni di cui al d.lgs. 165/2001 *"ivi comprese le Forze armate, i Corpi di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco"* (cfr. circolare nr. 333-A/9807.F.6.2 del 23.1.2004).

Successivamente con l'ordinanza nr. 798 del 2 settembre scorso il Consiglio di giustizia amministrativa per la regione Sicilia (equivalente del Consiglio di Stato per quella regione a statuto speciale) ha collegialmente sollevato la questione di costituzionalità dell'articolo 42-bis, d.lgs. 151/2001, introdotto dall'articolo 3, comma 105, legge 24 dicembre 2003, nr. 350 (Finanziaria 2004), che prevede la possibilità di assegnare temporaneamente, per periodi continuativi o frazionati fino a tre anni, i genitori di figli minori degli anni tre appartenenti alle pubbliche amministrazioni.

Con la medesima ordinanza il citato Consiglio di Giustizia Amministrativa, in attesa del pronunciamento della Corte Costituzionale, ha stabilito che, per la *"specificità delle esigenze organizzative delle Forze di polizia e la specialità del relativo ordinamento"*, debba ritenersi fondata nel caso specifico la non applicazione della norma, accogliendo l'appello proposto dall'Avvocatura dello Stato in favore dell'Amministrazione della pubblica sicurezza avverso l'ordinanza nr. 634 emessa il 21 aprile scorso, che aveva accolto l'istanza incidentale di sospensione proposta da un appartenente alla Polizia di Stato avverso un provvedimento di diniego alla concessione dell'assegnazione provvisoria.

Dal pronunciamento costituzionale dipenderà anche l'esito della nota vicenda di altro appartenente che aveva proposto ricorso innanzi al Tribunale amministrativo regionale per le Marche, sede di Ancona contro il diniego dell'Amministrazione alla concessione dell'assegnazione provvisoria.

L'ordinanza del T.A.R. Marche - sede di Ancona nr. 135 del 24 marzo 2004 ha imposto all'Amministrazione di riesaminare il caso specifico e non, come erroneamente ritenuto da taluni, di emettere un provvedimento di assegnazione temporanea; in questo senso si è espresso anche il Consiglio di Stato - Sezione quarta, con l'ordinanza nr. 3483, emessa, il 29 luglio 2004.

Il Ministero dell'interno, preso atto del contenuto di detta ordinanza, ha pertanto emesso un nuovo provvedimento di diniego, motivato con riferimento alle esigenze organizzative degli uffici di origine e di destinazione, dal momento che la stessa norma prevede che l'assegnazione sia subordinata alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione, previo assenso delle amministrazioni di provenienza e di destinazione.

Tale provvedimento di diniego all'assegnazione temporanea dell'appartenente alla Polizia di Stato di cui sopra al momento non risulta essere stato appellato; l'unica novità vera è invece rappresentata dal possibile instaurarsi del giudizio di legittimità costituzionale, all'esito del quale potrebbe finalmente stabilirsi, su una così delicata materia, una situazione di certezza del diritto.

LA CAUSA DI SERVIZIO

Con Decreto del Presidente della Repubblica 29 ottobre 2001 nr. 461, Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 7 gennaio 2002, nr. 5, è stato promulgato il regolamento che raggruppa le procedure amministrative connesse al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e la consequenziale concessione dell'equo indennizzo e della pensione privilegiata ordinaria, in attuazione dei principi enunciati in svariate disposizioni normative.

Detto regolamento viene incontro all'esigenza (vedi l'articolo 20 legge 15 marzo 1997, nr. 59) di semplificare i procedimenti amministrativi e ridurre il numero delle fasi procedurali.

In buona sostanza, il dipendente che ritenga che il servizio prestato possa aver influito in maniera rilevante nello sviluppo di una infermità eventualmente contratta, o che abbia subito lesioni o contratto infermità o subito aggravamenti di infermità o lesioni preesistenti, ovvero l'avente diritto in caso di morte del dipendente, può presentare domanda scritta all'ufficio presso il quale presta servizio per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio.

Fatto salvo il trattamento pensionistico di privilegio, la domanda deve essere presentata entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità o della lesione o dell'aggravamento.

La domanda di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità va presentata entro sei mesi dal momento in cui il dipendente ha avuto la percezione delle conseguenze della malattia sulla sua capacità di attendere alle normali occupazioni, cioè dal momento in cui il dipendente stesso abbia avuto precisa e sicura notizia della gravità e delle conseguenze invalidanti.

Lo ha ribadito il Consiglio di Stato con la recente sentenza nr. 1120/2004, accogliendo il ricorso proposto da un ex agente della Polizia di Stato, avverso il provvedimento ministeriale col quale, a causa della ritenuta tardività della domanda di riconoscimento della dipendenza della stessa da causa di servizio, gli era stata negata la corresponsione dell'equo indennizzo per un'infermità da cui è affetto. È utile sintetizzare brevemente la vicenda che ha dato luogo a questa importante sentenza: l'Amministrazione della pubblica sicurezza, già condannata dal T.A.R. Piemonte, aveva chiesto l'annullamento della decisione del tribunale regionale rilevando che l'interessato aveva avanzato domanda per il riconoscimento solo in data

11.11.1983, quando cioè il termine semestrale previsto dall'articolo 3 del R.D. 15.4.1928 nr. 1024 (ovvero dall'articolo 36 D.P.R. 3.5.1957 nr. 686 - articolo 2, D.P.R. 29.10/2001, nr. 461) era già decorso.

A giudizio della citata Amministrazione, infatti, tale termine doveva farsi nella specie decorrere dalla data del 15.2.1982, nella quale (come si evince dal foglio matricolare) l'interessato fu posto in congedo a domanda per temporanea inidoneità.

Tuttavia, come la giurisprudenza del Consiglio di Stato ha da tempo chiarito, ai sensi dell'articolo 36 D.P.R. 3 maggio 1957 nr. 686 il termine semestrale entro il quale va presentata l'istanza di riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio comincia a decorrere dalla data in cui il dipendente abbia avuto la percezione delle conseguenze della malattia sulla sua capacità di attendere alle normali occupazioni, ossia dal momento in cui abbia avuto precisa e sicura notizia della gravità e delle conseguenze invalidanti, cioè da quando l'infermità, nella sua oggettività in qualche modo accertabile, si sia manifestata (o abbia avuto un ulteriore aggravamento), e non dal momento, di per sé notevolmente difficile da determinare, nel quale sia sorto il dubbio o sia maturata la sicura conoscenza che l'infermità sia stata causata da motivi di servizio (ex multis VI Sez. 27.12.2000 nr. 6880 e V Sez. 31.12. 1998 nr. 1994).

La situazione dell'interessato oggetto della controversia giurisdizionale era stata nel tempo antiteticamente valutata dai vari organi sanitari (specialistici e non, militari e universitari) intervenuti nel procedimento, i quali avevano formulato in un brevissimo arco di tempo diagnosi ora di completa inidoneità, ora di sostanziale idoneità, ora di idoneità con riserve, in sostanza di volta in volta affermando o negando la stessa esistenza della patologia.

In un contesto sanitario così indecifrabile anche per gli specialisti è stato ritenuto non congruo ipotizzare che l'ex agente possa aver avuto la percezione intellettuale della malattia, delle non reversibili menomazioni e delle cause invalidanti prima che la C.M.O. di seconda istanza si fosse risolta a dichiararlo permanentemente inidoneo al servizio.

Applicando il criterio interpretativo sopra descritto al caso in esame il Consiglio di Stato ha pienamente escluso che l'interessato abbia potuto percepire nel momento in cui ha chiesto un congedo per motivi di salute - l'entità della malattia da lui effettivamente patita e le conseguenze invalidanti da essa discendenti.

La domanda, redatta su specifica modulistica e presentata tramite ufficio, va indirizzata al Ministero dell'Interno, Dipartimento della P.S. Direzione centrale per le risorse umane, Servizio trattamento di pensione e previdenza.

Il termine perentorio dei sei mesi è dettato dalla necessità dell'Amministrazione di poter intervenire in un periodo di tempo sufficientemente breve ed utile alla raccolta di tutti quegli elementi necessari per la dimostrazione del nesso di causalità o di concausalità tra lesione o infermità, e le menomazioni che da queste derivano, e l'attività lavorativa.

L'Amministrazione inizia d'ufficio il procedimento per il riconoscimento della causa di servizio quando risulta che un proprio dipendente abbia riportato lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a cause morbigeniche e dette infermità siano tali da poter divenire causa d'invalidità o di altra menomazione della integrità fisica, psichica o sensoriale.

L'Amministrazione procede d'ufficio anche in caso di morte del dipendente quando il decesso è avvenuto in attività di servizio e per fatto traumatico ivi riportato.

L'ufficio che riceve la domanda ne cura l'immediato inoltro, unitamente alla documentazione prodotta dall'interessato, all'ufficio dell'Amministrazione competente ad emettere il provvedimento finale.

L'ufficio competente ad emettere il provvedimento finale, entro trenta giorni dal ricevimento della domanda, ove rilevi la manifesta inammissibilità o irricevibilità, respinge la domanda stessa con provvedimento motivato da notificare o comunicare, anche in via amministrativa, al dipendente, entro dieci giorni.

Quando non ricorrano i presupposti per il respingimento, l'ufficio che provvede ad adottare il provvedimento finale, nel medesimo termine di trenta giorni e salvo quanto previsto dall'articolo 8 del DPR 461/2001, trasmette alla Commissione territorialmente competente la domanda e la documentazione prodotte dall'interessato, dandone comunicazione allo stesso entro i successivi dieci giorni.

Il responsabile dell'ufficio presso il quale il dipendente ha prestato servizio nei periodi interessati al verificarsi di fatti attinenti all'insorgenza od aggravamento di infermità o lesioni corrisponde alle richieste istruttorie fornendo gli elementi informativi entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta stessa.

Entro il termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, il dipendente può comunicare l'opposizione alla trattazione e comunicazione dei dati personali sensibili relativi all'oggetto del procedimento, con effetto sospensivo del procedimento, salvo che non abbia già dichiarato, nella domanda stessa o in altra comunicazione comunque attinente al procedimento, il consenso per la trattazione e comunicazione dei dati personali da parte degli uffici competenti.

Detta procedura si applica anche in caso di avvio di ufficio del procedimento.

A questo punto entra in gioco la **Commissione medico ospedaliera** prevista dall'articolo 165 comma 1 del DPR 29 dicembre 1973 nr. 1092.

La diagnosi dell'infermità o lesione, comprensiva possibilmente anche dell'esplicitazione eziopatogenetica, nonché del momento della conoscibilità della patologia, e delle conseguenze sull'integrità fisica, psichica o sensoriale, e sull'idoneità al servizio, è effettuata dalla Commissione territorialmente competente in relazione all'ufficio di ultima assegnazione del dipendente ovvero, se il dipendente è pensionato o deceduto, alla residenza rispettivamente del pensionato o dell'avente diritto. Per coloro che risiedono all'estero la visita è effettuata, per delega della Commissione, da un collegio di due medici nominati dalla locale autorità consolare ovvero dal medico fiduciario dell'autorità stessa.

La Commissione è composta di due ufficiali medici, di cui uno con funzioni di presidente e di un funzionario medico della Polizia di Stato.

La Commissione, per esigenze legate alla complessità dell'accertamento sanitario, può richiedere la partecipazione alla visita, con voto consultivo, di un medico specialista.

L'interessato può essere assistito durante la visita, senza oneri per l'amministrazione, da un medico di fiducia, che non integra la composizione della Commissione.

La Commissione, entro trenta giorni dalla ricezione degli atti dall'Amministrazione, effettua la visita per il tramite di almeno un componente e redige processo verbale, firmato da tutti i membri. Dal verbale debbono risultare le generalità del dipendente, la qualifica e la firma dei componenti della Commissione, il giudizio diagnostico, gli accertamenti e gli elementi valutati a fini diagnostici, la determinazione della data di conoscibilità o stabilizzazione dell'infermità da cui derivi una menomazione ascrivibile a categoria di compenso, nonché l'indicazione della categoria stessa, il giudizio di idoneità al servizio od altre forme di inabilità, le eventuali dichiarazioni a verbale del medico designato dall'interessato, i motivi di dissenso del componente eventualmente dissenziente ed il voto consultivo del medico specialista.

Il verbale è trasmesso all'Amministrazione competente entro quindici giorni dalla conclusiva visita. In caso di accertamento conseguente alla trasmissione di certificazione medica ai sensi dell'articolo 8, comma 1 del DPR 461/2001, il verbale è inviato direttamente al Comitato dalla Commissione, che provvede a dare comunicazione all'interessato ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 8.

In caso di accertamento diagnostico di infezione da HIV o di AIDS, il Presidente della Commissione interpella l'interessato per il consenso, da sottoscrivere specificamente a verbale, circa l'ulteriore prosecuzione del procedimento; il Presidente impartisce le necessarie disposizioni, anche organizzative, in aggiunta a quanto previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo 11 maggio 1999, nr. 135, per l'ulteriore utilizzazione e conservazione dei contenuti del verbale, in modo da limitarne la conoscibilità.

La data di effettuazione della visita è comunicata al dipendente con anticipo non inferiore a dieci giorni. In caso di mancata partecipazione, per giustificato motivo, del medico designato dal dipendente alla visita, è convocata una nuova visita da effettuarsi entro trenta giorni dalla prima.

In caso di giustificata assenza del dipendente alla visita, la Commissione convoca il dipendente per una nuova visita da effettuarsi entro trenta giorni dalla prima.

In caso di ulteriore ingiustificata assenza del dipendente alla visita, la Commissione redige processo verbale e restituisce gli atti all'Amministrazione nel termine di quindici giorni.

Il Presidente della Commissione, in caso di comprovato e permanente impedimento fisico del dipendente, può disporre l'esecuzione della visita domiciliare da parte di un componente della Commissione stessa.

Entro trenta giorni dalla ricezione del verbale della Commissione, l'ufficio competente ad emettere il provvedimento finale invia al **Comitato di verifica per le cause di servizio** di cui all'articolo 10 del DPR 461/2001, oltre al verbale stesso, una relazione nella quale sono riassunti gli elementi informativi disponibili, relativi al nesso causale tra l'infermità o lesione e l'attività di servizio, nonché l'eventuale documentazione prodotta dall'interessato.

Al dipendente è data comunicazione della trasmissione degli atti al Comitato entro i successivi dieci giorni, con nota nella quale viene indicata anche la possibilità dell'interessato di presentare richiesta di equo indennizzo entro il termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, nonché di presentare opposizione nello stesso termine di dieci giorni, ai sensi dell'articolo 5, comma 5 del DPR 461/2001.

Nel caso di impossibilità di ulteriore corso del procedimento ai sensi dell'articolo 6, commi 8 e 11 del DPR 461/2001, l'ufficio emana il provvedimento di accertamento negativo della causa di servizio entro trenta giorni dalla ricezione della relativa comunicazione della Commissione e lo notifica o comunica, anche in via amministrativa, all'interessato nei successivi dieci giorni, restando salva la possibilità di reiterazione della domanda qualora non sia decorso il termine di decadenza previsto dall'articolo 2 del DPR 461/2001.

L'ufficio respinge altresì la domanda di equo indennizzo, con provvedimento motivato, nel termine previsto, quando riscontra, a seguito degli accertamenti sanitari della Commissione sulla conoscibilità o stabilizzazione dell'infermità o lesione, che la domanda è stata presentata oltre i termini di decadenza.

Al fine dell'accelerazione del procedimento, il dipendente o l'avente diritto in caso di morte del dipendente può presentare, contestualmente alla domanda di riconoscimento di causa di servizio o concessione di equo indennizzo, certificazione medica concernente l'accertamento dell'infermità specificamente dichiarata ovvero della causa clinica di morte, con le indicazioni di cui all'articolo 6, comma 1 del DPR 461/2001, rilasciata da una delle commissioni mediche operanti presso le aziende sanitarie locali, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 15 ottobre 1990, nr. 295, non oltre un mese prima della data di presentazione della domanda stessa. Il competente ufficio dell'Amministrazione, ove non sussistano condizioni di inammissibilità o irricevibilità, inoltra la domanda e la certificazione medica alla Commissione ed al Comitato entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della domanda stessa.

Al dipendente è data comunicazione della trasmissione degli atti al Comitato entro i successivi dieci giorni, con nota nella quale viene indicata anche la possibilità dell'interessato di presentare richiesta di equo indennizzo entro il termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione.

L'effettuazione della visita è disposta, previa richiesta del medico di base, dall'Azienda sanitaria locale, territorialmente competente secondo i criteri indicati all'articolo 6, comma 1 del DPR 461/2001. Alla visita il dipendente può farsi assistere da un medico di fiducia, senza oneri per l'Amministrazione.

Il Comitato accerta la riconducibilità ad attività lavorativa delle cause produttive di infermità o lesione, in relazione a fatti di servizio ed al rapporto causale tra i fatti e l'infermità o lesione.

Entro sessanta giorni dal ricevimento degli atti, il Comitato, nel giorno fissato dal Presidente, sentito il relatore, si pronuncia sulla dipendenza dell'infermità o lesione da causa di servizio con parere da comunicare entro quindici giorni all'amministrazione.

Il parere è motivato ed è firmato dal Presidente e dal Segretario.

Entro venti giorni dal ricevimento degli atti, il Comitato può richiedere supplementi di accertamenti sanitari alla Commissione medica competente;

la visita medica è effettuata nel rispetto dei termini e delle procedure di legge ed il relativo verbale è trasmesso direttamente al Comitato entro quindici giorni; il Comitato si pronuncia entro trenta giorni dalla ricezione del verbale.

Il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o lesione costituisce accertamento definitivo anche nell'ipotesi di successiva richiesta di equo indennizzo e di trattamento pensionistico di privilegio.

L'Amministrazione si pronuncia sul solo riconoscimento di infermità o lesione dipendente da causa di servizio, su conforme parere del Comitato, anche nel caso di intempestività della domanda di equo indennizzo, entro venti giorni dalla data di ricezione del parere stesso. Entro lo stesso termine l'amministrazione che, per motivate ragioni, non ritenga di conformarsi a tale parere, ha l'obbligo di richiedere ulteriore parere al Comitato, che rende il parere entro trenta giorni dalla ricezione della richiesta; l'Amministrazione adotta il provvedimento nei successivi dieci giorni motivandolo conformemente al parere del Comitato.

Il **provvedimento finale** è adottato nel rispetto dei termini procedurali previsti ed è notificato o comunicato, anche per via amministrativa, all'interessato nei successivi quindici giorni.

In caso di concorrente richiesta di equo indennizzo prima della espressione del parere del Comitato, è adottato un unico provvedimento di riconoscimento di dipendenza da causa di servizio e concessione di equo indennizzo.

Per i procedimenti non concorrenti di concessione di equo indennizzo si applica la stessa procedura e gli stessi termini procedurali.

Avverso i provvedimenti è ammesso il ricorso giurisdizionale al competente Tribunale Amministrativo Regionale, ai sensi della legge 6 dicembre 1971 nr. 1094, ovvero ricorso al Presidente della Repubblica ai sensi del D.P.R. 24 novembre 1971 nr. 1199, nei tempi rispettivamente di 60 e 120 giorni da quando l'interessato ne abbia avuto notizia a norma di legge.

Dal riconoscimento della causa di servizio derivano particolari, importanti benefici.

Retribuzione integrale

Escluse le indennità per lavoro straordinario, il dipendente cui sia stata riconosciuta la causa di servizio ha diritto alla retribuzione integrale per tutti i periodi di aspettativa fruiti a causa delle lesioni o infermità riconosciute.

Rimborso spese di cura

Il rimborso, da parte dell'Amministrazione, spetta per tutte le spese sostenute, comprese quelle per ricoveri in istituti sanitari e protesi, solo per la parte eccedente quella a carico degli enti assistenziali o previdenziali ed indipendentemente dal diritto all'equo indennizzo.

La richiesta deve essere presentata nella stessa domanda di riconoscimento della causa di servizio, oppure con domanda a parte, da presentarsi entro sei mesi dall'evento dannoso (articolo 42 DPR 686/1957).

Sull'istanza decide il Ministro dopo il riconoscimento della causa di servizio.

Con la circolare nr. 555/B2a15/3, del 10.7.2000, sono state, in ultimo, impartite direttive in merito ai tempi e alle modalità per avere il rimborso delle spese di cura per invalidità dipendenti da causa di servizio (cure termali, acquisto farmaci, accertamenti diagnostici e assistenza medico legale).

Al fine di evitare ritardi nei pagamenti è opportuno presentare, entro e non oltre 30 giorni, istanza di rimborso delle spese sostenute corredata dai seguenti dati:

- dati personali (data e luogo di nascita, residenza, CAP);
- codice fiscale;
- qualifica;
- sede di servizio;
- recapito telefonico;

• modalità di pagamento, specificando se il rimborso debba avvenire mediante accredito sul proprio conto corrente bancario (in tal caso indicare la banca, il numero di c/c bancario e i codici ABI/CAB) o attraverso il conto corrente postale (indicare il numero di c/c postale), o tramite Banca d'Italia.

Relativamente alla documentazione da allegare, (vedi circolari pari numero del 17.7.1980 e del 10.4.1990. il D.P.C.M. del 5.7.1965 e la circolare nr. 84 del Ministero del Tesoro del 13.11.1997), occorre produrre:

- a) fotocopia della prescrizione del medico di base, comprendente la diagnosi, il tipo di cura prescritto e la relativa durata;
- b) attestazione originale dello stabilimento termale comprovante le cure effettuate e la durata del periodo;
- c) fattura originale debitamente quietanzata e regolarizzata ai fini fiscali, relativamente alle spese di soggiorno e di altre eventuali spese complementari (quali massaggi, ecc.) effettuate in appositi stabilimenti.

Per la richiesta di rimborso di farmaci, le notule mediche (nel caso in cui la ricetta debba essere trattenuta dal farmacista, dovrà essere esibita in copia) con la prescrizione dei farmaci e la diagnosi firmate dal medico, devono recare l'indicazione del prezzo, la data dell'acquisto ed il timbro della farmacia che li ha forniti. Inoltre l'interessato dovrà presentare una dichiarazione dalla quale risulti che non abbia ottenuto alcun rimborso da parte di terzi.

Per la richiesta di rimborso di fatture o ricevute relative ad accertamenti diagnostici, occorre allegare la prescrizione del medico di base, comprendente la diagnosi ed il tipo di accertamento diagnostico da effettuare, e la fattura originale.

Anche in questo caso dovrà essere presentata una dichiarazione dalla quale risulti che non abbia ottenuto alcun rimborso da parte di terzi.

La prima volta che si inoltra istanza di rimborso, relativamente ai casi sopra specificati, si dovrà allegare anche copia autenticata del decreto di riconoscimento della causa di servizio.

La Direzione Centrale di Sanità ha rappresentato che la procedura di rimborso delle spese sostenute dai pubblici dipendenti (i quali non sono beneficiari di copertura assicurativa INAIL) per gli oneri relativi a visite mediche, cure, accertamenti diagnostici, medicinali, ricoveri e protesi non assicurati dal S.S.N., sempre che gli stessi siano ritenuti necessari e le infermità che ne determinano l'effettuazione siano state riconosciute dipendenti da causa di servizio - trova fondamento normativo nel D.P.R. 10/171957 nr. 3 articolo 68 comma 8, e nel D.P.C.M. del 5/7/1965.

Per il Dipartimento della P.S. il relativo capitolo di spesa (2593) è amministrato dal servizio TEP e Spese Varie della Direzione Centrale del Personale.

Come già anticipato, le istanze di rimborso delle spese sostenute debbano essere presentate nel termine di 30 giorni dal riconoscimento della dipendenza da causa di servizio o dalla sua notifica ai dipendenti se avvenuta in data successiva, senza possibilità di rimborsi per infermità manifestate in servizio ma dallo stesso non dipendenti, né di anticipazione da parte dell'Amministrazione di spese per infermità "palesamente" (esempio eventi traumatici) determinate dal servizio.

Una questione particolare è quella riguardante gli accertamenti diagnostici per il controllo dell'eventuale positività all'HIV in caso di evento a rischio. A riguardo, la circolare nr. 850/A.P.24.2824 del 5/7 u.s. della citata Direzione avente come oggetto "Sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS). Aggiornamento delle norme di profilassi per gli appartenenti alla Polizia di Stato" riguarda principalmente la pianificazione della procedura della profilassi post-esposizione, che costituisce un obiettivo prioritario ed irrinunciabile per la tutela della salute del personale della Polizia di Stato.

Nella stessa circolare, viene tra l'altro, indicata la necessità di avviare tempestivamente, preferibilmente entro 1-4 ore dall'evento a rischio, presso i Centri di Riferimento o i Pronto Soccorso Ospedalieri idonei a dar corso alla profilassi post - esposizione, i dipendenti che abbiano riportato un incidente in servizio che comporti un contatto considerato a rischio, e di promuovere con tali strutture l'adozione di un protocollo di collaborazione che renda il più rapida possibile la fruizione da parte del personale delle opportune procedure sanitarie.

Le eventuali spese di carattere diagnostico o farmaceutico non coperte dal SSN poste a carico del dipendente potranno essere rimborsate in tempi brevissimi ove instaurata la procedura prevista dalla legge 173/1952 nr. 157, mediante la compilazione del Modello "C", che comporta un giudizio "immediato" sulla dipendenza da causa di servizio da parte del direttore dell'Ospedale Militare competente, e quindi la possibilità di evadere in tempi altrettanto rapidi la istanza di rimborso o di preventiva autorizzazione per le ulteriori spese di carattere sanitario che dovessero essere sostenute.

È stato aggiunto che gli esami diagnostici per il controllo nel tempo della eventuale positività all'HIV effettuati su disposizione del Sanitario della Polizia di Stato vengono svolti direttamente a spese dell'Amministrazione.

Abbreviazione dello scatto di anzianità

La legge 15 luglio 1950 nr. 539 ha esteso agli invalidi per servizio i benefici previsti per gli invalidi di guerra, tra i quali quello relativo all'abbreviazione dello scatto di anzianità, che viene regolato dall'articolo 44 del Regio Decreto del 30 settembre 1922 nr. 1290.

Il beneficio, fino al 31 dicembre 1986, consisteva in un aumento dell'anzianità ai fini degli aumenti periodici di stipendio e pertanto, in relazione alla gravità dell'infermità, veniva anticipata di uno o due anni la maturazione dei suddetti aumenti periodici. Il beneficio stesso, secondo l'orientamento espresso dal Ministero del tesoro nella circolare IGOP del 29 novembre 1985 nr. 156096, veniva riassorbito col maturare della successiva classe di stipendio.

Successivamente, il Consiglio di Stato, preso atto del mutamento del sistema retributivo che ha eliminato la progressione economica per anzianità, ha previsto un diverso sistema di contabilizzazione del beneficio basato su una percentuale, che varia a seconda della infermità riscontrata, dell'importo iniziale di livello da confluire nella RIA, e non come in precedenza, sullo stipendio goduto per classi e scatti.

Tale beneficio consiste, dunque, nell'attribuzione di uno scatto pari al 2,50% dello stipendio iniziale del livello proprio della qualifica funzionale posseduta, per le infermità o lesioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di invalidità e pari all' 1,25% dello stipendio iniziale del livello proprio della qualifica funzionale posseduta per le infermità o lesioni ascritte alle categorie settima ed ottava.

La domanda va presentata in via gerarchica.

Dopo l'emanazione delle circolari n° 333-G/9813.C.BIS.40 datate 11 agosto 1994, 20 ottobre 1994 e 31 maggio 1995 aventi ad oggetto, tra l'altro, l'attribuzione dei benefici per infermità dipendente da causa di servizio previsti dalla Legge 539/50, il Dipartimento della pubblica sicurezza ha diramato la circolare nr. 333-G/C.D.I/N.25/02 del 23 ottobre 2002.

Con detta circolare, dopo aver ribadito che il beneficio consiste nell'attribuzione di una somma pari al 2,50% o all'1,25% della retribuzione in caso venga riconosciuta come dipendente da causa di servizio un'infermità ascritta, rispettivamente, ad una delle prime sei categorie ovvero alla settima o ottava categoria, il Dipartimento detta una serie di principi che val la pena di riassumere.

Va premesso che tale beneficio risulta riconosciuto fino al 31 dicembre 1986 sulla base della normativa in vigore prima del 1° gennaio 1987 e secondo l'orientamento in precedenza espresso dal Consiglio di Stato, mediante parere nr. 742 del 17 maggio 1993. Detto parere 742/1999 appare contraddetto dal successivo parere nr. 452, espresso il 13 dicembre 1999 dallo stesso Consiglio di Stato, sulle modalità di applicazione dei benefici in argomento, con particolare riferimento alla sua attribuzione d'ufficio, alla sua assoggettabilità a prescrizione ed alla base retributiva sulla quale va determinato.

In considerazione del contrasto tra i richiamati pareri espressi in epoche diverse dal Consiglio di Stato il Dipartimento della pubblica sicurezza aveva ritenuto opportuno interessare la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la funzione pubblica, la quale si è espressa a favore del rispetto delle indicazioni fornite con il parere più recente. Ciò premesso, tre sono gli aspetti, di grande rilevanza per molti lavoratori di polizia:

- *Attribuzione d'ufficio*: il beneficio deve essere attribuito d'ufficio e l'eventuale domanda dell'interessato ha la mera funzione di attivare l'Amministrazione in caso di inerzia e interrompere i termini prescrizionali di cui si dirà tra poco; pertanto gli uffici di ogni Questura, Istituto di Istruzione e Reparto (Ufficio del Personale, Ufficio Matricola, Ufficio Pratiche Sanitarie, Ufficio Amministrativo Contabile, ecc), ognuno per le proprie competenze, dovranno attivarsi al fine di consentire la liquidazione del beneficio senza attendere l'eventuale istanza da parte dell'interessato; al riguardo si rammenta che fino al 21 gennaio 2002, giorno precedente l'entrata in vigore del D.P.R. 461/2001, il presupposto per poter attribuire lo scatto del 2,50% o dell'1,25% è l'esistenza del verbale della C.M.O. che riconosca la dipendenza da causa di servizio di una infermità ascrivibile ad una delle categorie previste dalla legge; il verbale della C.M.O., dalla cui data decorrerà l'attribuzione del beneficio, dovrà pervenire agli Uffici Amministrativo Contabili, i quali dovranno comunicare al dipendente che è in corso il procedimento per il relativo adeguamento stipendiale.

- *Prescrizione*: il diritto al beneficio non si prescrive ma le somme spettanti al personale interessato sono soggette, ai sensi dell'articolo 2 del r.d.l. 19 gennaio 1939 nr. 295, trattandosi di assegni fissi, a prescrizione quinquennale; pertanto, qualora per un qualsiasi motivo non si proceda all'attribuzione del beneficio d'ufficio e l'interessato presenti la domanda oltre i cinque anni dal verbale della C.M.O., detta domanda dovrà comunque essere presa in considerazione.

L'Amministrazione dovrà, quindi, procedere alla determinazione del beneficio sugli elementi stipendiali spettanti al momento del rilascio del predetto verbale e corrispondere gli arretrati relativi al quinquennio precedente la data dell'istanza; al riguardo è necessario precisare che ogni domanda presentata interrompe i termini prescrizionali e che, per calcolare l'eventuale prescrizione, si dovranno tenere in considerazione le eventuali istanze reiterate nel tempo e non solo l'ultima domanda.

- *Base retributiva su cui calcolare il beneficio*: sulla base del parere 742/1993, il beneficio era stato computato sulla retribuzione di livello e riassorbito sugli incrementi della Retribuzione Individuale di Anzianità (R.I.A.) che, come noto, venne "congelata" a partire dalla predetta data; a seguito del parere nr. 452/1999, viceversa, il beneficio dovrà essere calcolato anche sulla Retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.); conseguentemente dovrà essere rideterminato l'importo dello scatto attribuito a tutto il personale che ha usufruito del beneficio a partire dal 1° gennaio 1987; tale operazione verrà effettuata, d'ufficio, direttamente dal CENAPS, che dovrà provvedere a modificare le attuali procedure informatizzate e ad elaborare i relativi arretrati sulla base delle informazioni già acquisite.

La circolare citata, infine, opportunamente precisa che il D.P.R. 29 ottobre 2001 nr. 461 ha abolito l'articolo 5 bis del decreto Legge nr. 387/1987 convertito con Legge nr. 472/87, limitando le competenze delle Commissioni medico - ospedaliere ed attribuendo il compito di stabilire la dipendenza da causa di servizio delle infermità al Comitato per la verifica delle cause di servizio; a decorrere dal 22 gennaio 2002 il verbale della C.M.O. non può pertanto costituire presupposto per l'attribuzione dei benefici previsti dalla legge 539/50.

Equo Indennizzo

Consiste nell'attribuzione al dipendente, a titolo di risarcimento, di una somma di denaro, commisurata al trattamento economico della qualifica funzionale di appartenenza alla data di presentazione della domanda (articolo 154 della legge 11 luglio 1980 nr. 312) ed alla categoria cui è ascrivibile l'infermità in base alle tabelle A e B allegate al DPR 23 dicembre 1978 nr. 915.

L'infermità non prevista da dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui sia da ritenersi equivalente ad una di quelle contemplate nelle tabelle stesse.

La misura del beneficio è ridotta del 25% se il dipendente ha superato i 50 anni di età e del 50% se ha superato 60 anni alla data in cui il danno si è verificato (articolo 49 DPR 686/1957).

L'indennizzo è ridotto della metà se il dipendente ottiene successivamente, per la stessa causa, la pensione privilegiata.

Va inoltre dedotto dall'equo indennizzo quanto eventualmente percepito dal dipendente in virtù di assicurazione a carico dello Stato o di altra P.A. (articolo 50 DPR 686/1957).

La presentazione della richiesta di equo indennizzo può essere successiva o contestuale alla domanda di riconoscimento di causa di servizio ovvero può essere prodotta nel corso del procedimento di riconoscimento di causa di servizio, entro il termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di cui agli articoli 7, comma 2, e 8, comma 2; in quest'ultimo caso il procedimento si estende anche alla definizione della richiesta di equo indennizzo.

La richiesta di equo indennizzo deve riguardare la morte o una menomazione dell'integrità fisica o psichica o sensoriale ascrivibile ad una delle categorie di cui alla tabella A o alla tabella B annesse al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, nr. 834, e successive modificazioni. La menomazione conseguente ad infermità o lesione non prevista in dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui essa sia da ritenersi equivalente ad alcuna di quelle contemplate nelle tabelle stesse, anche quando la menomazione dell'integrità fisica si manifesta entro cinque anni dalla cessazione del rapporto d'impiego, elevati a dieci anni per invalidità derivanti da infermità ad eziopatogenesi non definita o idiopatica.

La richiesta di equo indennizzo può essere proposta dagli eredi del dipendente deceduto, anche se pensionato, entro sei mesi dal decesso.

La richiesta di equo indennizzo, deve essere presentata non oltre il termine di sei mesi dalla data di notifica o comunicazione del provvedimento di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o lesione, da cui sia derivata una menomazione ascrivibile alle apposite tabelle, ovvero da quando si è verificata la menomazione in conseguenza dell'infermità o lesione già riconosciuta dipendente da causa di servizio.

Eloquente è la recente decisione del Consiglio di Stato (sentenza nr. 5923/2002) che a conferma della sentenza del TAR Veneto che aveva annullato il provvedimento di reiezione di una domanda di concessione del beneficio dell'equo indennizzo sulla base della presunta tardività della stessa, ha richiamato principi ormai consolidati in base ai quali il termine a quo stabilito dal primo comma dell'articolo 36, D.P.R. 3 maggio 1957, nr. 686 per verificare la tempestività delle domande di riconoscimento del beneficio in questione va rapportato non solo alla conoscenza della esistenza della malattia, ma anche a quella della sua gravità e delle sue conseguenze sull'integrità fisica.

Nel caso in cui l'infermità derivi da circostanze ambientali, che col decorso del tempo incidono sulla integrità psico - fisica del dipendente, non può con assoluta precisione essere identificato il dies a quo di decorrenza del predetto termine semestrale: l'infermità, infatti, può essere conseguenza del "normale atteggiarsi della vita quotidiana ovvero di patologie non collegabili alla prestazione del servizio".

Da ciò consegue che la mera consapevolezza di essere affetto da una patologia non comporta per il dipendente l'onere di proporre la domanda nel termine semestrale, che inizia a decorrere quando il dipendente stesso diviene consapevole dell'effettivo stato dell'infermità e di quanto ha potuto influire su di essa il lavoro prestato; ne consegue ancora che, per le malattie che col decorso del tempo diventano permanenti, il dipendente può

proporre domanda di accertamento della dipendenza da causa di servizio entro il termine semestrale decorrente dalla conoscenza della permanenza della malattia.

Solo su questa base interpretativa il dipendente pubblico può formulare domande ponderate e non basate sulla mera comparsa di una malattia; l'Amministrazione, dal canto suo, potrà iniziare i relativi procedimenti di accertamento solo in presenza di una serie di elementi che evidenziano la non manifesta infondatezza della domanda.

Se così non fosse, conclude il Consiglio di Stato, dovrebbe intendersi che i pubblici dipendenti avrebbero l'onere di proporre la domanda di accertamento per qualsiasi infermità, al sol fine di evitare successive preclusioni: ciò non gioverebbe certo all'efficienza dell'azione amministrativa.

Entro cinque anni dalla data di comunicazione del provvedimento di quo indennizzo, il dipendente, in caso di aggravamento della menomazione della integrità fisica, psichica o sensoriale per la quale è stato concesso l'equo indennizzo, può per una sola volta chiedere all'Amministrazione la revisione dell'equo indennizzo già concesso, secondo le procedure indicate dal presente regolamento.

La competenza in ordine all'adozione dei provvedimenti finali dell'Amministrazione previsti dal presente regolamento è del responsabile dell'ufficio di livello dirigenziale generale competente in ordine allo stato giuridico del dipendente, salvo delega ad altro dirigente dello stesso ufficio o, in assenza, della stessa amministrazione.

Per quel che concerne la misura dell'equo indennizzo ed il suo ancoraggio temporale al trattamento economico di riferimento, importante appare la decisione del Consiglio di Stato, sez. V, 16 ottobre 2002, nr. 5606.

Il Supremo consesso ha affermato, infatti, che il tenore letterale, e le finalità sostanziali della norma di cui all'articolo 63, secondo comma, lettera c), del D.P.R., nr. 270/1987 - secondo cui "*per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico corrispondente al livello retributivo di appartenenza del dipendente al momento della presentazione della domanda*" - prevedono espressamente l'ancoraggio temporale del livello retributivo fornito e riconosciuto alla data della presentazione della domanda, data in cui, attraverso la manifestata volizione del dipendente, sorge e si formalizza l'avvio del relativo procedimento e data alla quale si deve, necessariamente, fare riferimento per la parametrizzazione economica della (successiva) concessione.

Lo stesso Consiglio di Stato ha chiarito poi che la natura (non retributiva) dell'equo indennizzo, che è un'indennità meramente compensatoria della diminuzione dell'integrità psico-fisica derivata da causa di servizio, esclude il riconoscimento della rivalutazione monetaria, mentre, per quel che concerne gli interessi legali questi decorrono dalla data di effettiva concessione dell'equo indennizzo, cioè il momento in cui si è perfezionato il diritto del dipendente alla sua concessione.

Non è possibile la reformatio in peius dell'equo indennizzo nella eventualità di un riscontrato miglioramento nella menomazione.

Tabella delle nuove misure (in vecchie Lire) dell'equo indennizzo relative al Comparto Sicurezza per le domande presentate dopo il 31 luglio 1999 per il personale contrattualizzato e dal 1 gennaio 1999 per i Dirigenti

Diritto al congedo straordinario e rimborsi spese per attendere a cure termali

L'articolo 22, comma 25, della legge 23 dicembre 1994, nr. 724, riformulando quanto previsto nell'articolo 3 comma 42, della legge 24 dicembre 1993, nr. 537, abroga tutte le disposizioni, anche speciali, che prevedono la possibilità per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche di essere collocati in congedo straordinario, oppure in aspettativa per infermità per attendere alle cure termali.

Pertanto, in ossequio al principio, contenuto nella legge nr. 537/1993, le cure termali possono essere effettuate soltanto in regime di congedo ordinario, con la sola rilevante eccezione degli invalidi per servizio cui, a norma dell'articolo 37, comma 2, del DPR 10 gennaio 1957, nr. 3 compete di diritto il congedo straordinario per attendere alle cure richieste dal rispettivo stato di invalidità.

Secondo orientamenti consolidati in materia, appartengono alla categoria degli invalidi per servizio i dipendenti ai quali sia stata accertata, con conseguente adozione del provvedimento di liquidazione dell'equo indennizzo, un'infermità dipendente da causa di servizio che abbia determinato una menomazione permanente dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie previste dalla legge.

Annualmente, il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Direzione Centrale per le Risorse Umane, ribadisce le disposizioni inerenti alla concessione del congedo straordinario per attendere alle cure fangoterapiche, idroponiche ed inalatorie impartite nell'anno 1999 e diramate con circolare nr. 333-A/9807.H.6.1, del 26 marzo 1999.

Sostanzialmente le cure termali possono essere effettuate in regime di congedo straordinario soltanto dagli invalidi per servizio che debbano attendere alle cure richieste dal loro stato d'invalidità.

Invalidi per servizio vengono considerati i dipendenti ai quali sia stata accertata, con conseguente adozione del provvedimento di liquidazione dell'equo indennizzo, un'infermità dipendente da causa di servizio che abbia determinato una menomazione permanente dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle richiamate categorie previste dalla legge.

Devono altresì considerarsi invalidi per servizio, ai fini delle concessione del congedo straordinario per l'effettuazione delle cure termali, i dipendenti della Polizia di Stato che abbiano ottenuto la corresponsione dell'indennità "una tantum" di cui all'articolo 7 del D.P.R. 25 ottobre 1981 nr. 738.

Con circolare nr. 333-A/9807.H.6.1, diffusa l'8 giugno 2004, il Dipartimento della pubblica sicurezza nel diramare le disposizioni relative alle cure termali per l'anno 2004, ha ritenuto opportuno precisare che l'articolo 13 del decreto-legge 463/1983, convertito dalla legge nr. 638/1983, al comma 4 recita "*i congedi straordinari... concessi per fruire delle prestazioni idrotermali, non possono superare il periodo di quindici giorni l'anno...*".

Il tenore della normativa in esame - afferma l'Amministrazione - è quello di non consentire l'attribuzione, nel corso del medesimo anno solare oltre i limiti sopra precisati, di più periodi di congedo straordinario al dipendente che abbia la necessità di effettuare cure di diverso genere concernenti differenti stati morbosi. Pertanto, conclude la nota - "*qualora l'interessato non abbia l'esigenza di chiedere i giorni di viaggio per raggiungere la sede dello stabilimento termale e ritornare in sede, non sussistono motivi ostativi alla concessione del congedo straordinario esclusivamente per effettuare il ciclo di cure che, di norma, è stabilito in un minimo di dodici trattamenti termali*".

I dipendenti che abbiano ancora in pendenza la procedura per la concessione dell'equo indennizzo, ma abbiano già ottenuto il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio di patologie invalidanti giudicate ascrivibili ad una delle categorie, potranno essere autorizzati a fruire delle cure termali in regime di congedo straordinario.

Qualora la procedura si concluda con un provvedimento di diniego dell'equo indennizzo, detta circostanza precluderà, ma solo per l'avvenire, la concessione di ulteriori periodi di congedo straordinario.

Al tempo stesso non potranno essere effettuate in regime di congedo straordinario le cure termali relative ad infermità in relazione alle quali sia stato concesso l'equo indennizzo, ma non siano ascrivibili ad alcuna categoria di pensione e, pertanto, non invalidanti, ovvero non dipendenti da causa di servizio".

Ulteriori chiarimenti sui presupposti che danno titolo alla fruizione delle cure termali in regime di congedo straordinario risultano forniti con le circolari nr. 333-A/9808.I.D. del 10 marzo 1995 e 10 giugno 1995, nonché con la circolare nr. 333-A/9807.H.6.1 del 26 marzo 1999.

Per quel che concerne il rimborso delle spese, questo è subordinato al soggiorno nella località termale.

È stata sollevata la questione concernente la possibilità di ottenere il rimborso del costo dei soli pasti, quando non si soggiorna nella località termale, assimilando tale situazione al regime del trattamento di missione.

Rispetto allo specifico quesito, il Dipartimento ha disposto che il rimborso dei pasti, nel caso l'interessato non soggiorni nella località termale, non è possibile in virtù di un parere del Ministero del Tesoro, basato sul dettato normativo dell'articolo 11 del DPCM 5/7/65. È la circolare nr. 333-G/3.93 del Direttore Centrale del Personale, del 26 gennaio 2001, ad esplicitare il contenuto del richiamato parere.

Il succitato Dicastero, nel richiamare l'articolo 11 del Decreto Presidente Consiglio dei Ministri 5 luglio 1965, il quale subordina il rimborso delle spese di soggiorno alla sola circostanza che l'importo giornaliero non superi la diaria intera di missione, spettante in base alla qualifica rivestita o livello di appartenenza, ha espresso l'avviso che il costo per il pranzo, sia pure debitamente documentato, non possa essere rimborsato, qualora il dipendente non soggiorni nella località termale.

Per ciò che concerne le spese sostenute per il soggiorno in alberghi siti in località limitrofe, le stesse sono rimborsabili, solo se il dipendente dimostra l'assoluta impossibilità di alloggiare nelle località sede dello stabilimento termale. Qualora tale dimostrazione non sia possibile, non si potrà procedere al rimborso.

Le agevolazioni di cui all'articolo 6, comma 1, del D.P.R. nr. 254/99, previste per il personale "comandato" in missione, possono essere estese anche a quel personale che, come nella fattispecie in esame, sia "autorizzato" a recarsi fuori sede, per effettuare un ciclo di cure termali. Pertanto, al dipendente in servizio, autorizzato ad effettuare un ciclo di cure, spetta, oltre al rimborso delle spese di soggiorno, il trattamento economico di missione per la sola durata dei viaggi di andata e ritorno, dalla e per la sede di servizio, precisando che il rimborso delle spese di trasporto, potrà avvenire nel limite del costo del viaggio in ferrovia a tariffa d'uso, così come previsto dalla norma richiamata".

Il soggiorno può essere effettuato anche presso strutture diverse dall'albergo purché lo stesso venga documentato da fatture o ricevute fiscali. Del resto già in precedenza il Servizio Ordinamento e Contenzioso ha avuto modo di chiarire che il termine albergatore contenuto nella circolare nr. 333.A/9808.B.Bis.1.1 del 18.3.1985 deve essere riferito non solo ad una particolare categoria di operatori, bensì a tutti quelli che praticano l'affitto per mercede, anche in relazione al fatto che la citata circolare, nella parte in cui disciplina le modalità del "rimborso delle spese" di soggiorno, non contiene alcuna preclusione in ordine alla tipologia della struttura presso la quale il dipendente può alloggiare durante l'effettuazione delle cure termali. Ciò, peraltro, in considerazione del fatto che, ai sensi dell'articolo 11 del D.P.C.M. citato, il personale ammesso alle cure termali, per ottenere il rimborso delle spese sostenute, deve presentare le fatture originali relative alle spese di soggiorno debitamente quietanzate.

Le eventuali "auto dichiarazioni" rese dagli interessati circa l'avvenuto soggiorno non documentato da fatture e/o ricevute fiscali, non possono essere accettate, in quanto non hanno alcun valore ai fini fiscali e, in base alla vigente normativa (Legge nr. 127 del 15 maggio 1997, integrata dal D.P.R. 20 ottobre 1998 nr. 403) non rientrano tra i casi per i quali può essere accettata l'autocertificazione da parte dell'interessato (cfr. circolare nr. 557/RS/01/14/4225 del 25 gennaio 2002 emanata con riferimento ai dubbi interpretativi ed applicativi relativi al testo della circolare 333.G/3.93 del 26 gennaio 2001 relativa al capitolo 2593 "rimborso spese cure termali a favore del personale della Polizia di Stato).

Cap. XXIII

L'INFORTUNIO IN ITINERE

Com'è ben noto è considerato infortunio in servizio anche quello occorso nel tragitto casa - lavoro e viceversa.

Eventi di questo tipo integrano, infatti, l'ipotesi del cosiddetto "infortunio in itinere".

A beneficio di una chiara ricostruzione dell'istituto occorre chiarire che l'infortunio in itinere era disciplinato dall'articolo 6 t.u. 1124/1965 esclusivamente per una categoria di lavoratori e precisamente, per i componenti dell'equipaggio delle navi e dei mezzi galleggianti anche se a scopo di diporto (rectius marittimi).

L'articolo 31 Legge 19 gennaio 1963, nr. 15 aveva concesso delega al Governo ad emanare norme per la disciplina dell' infortunio in "itinere" in maniera che fossero compresi nella tutela assicurativa gli eventi occorsi a tutti i lavoratori durante il percorso di andata e ritorno dal luogo di residenza a quello di lavoro, salvo il caso di interruzione o deviazione per motivi di interesse personale o, comunque, indipendenti dal lavoro.

Tuttavia, nessun Governo dell'epoca esercitò la delega e la Corte Costituzionale intervenne sull'argomento statuendo che le prescrizioni della legge delega, dirette al legislatore delegato (Cass. 10.3.1992 nr. 2883, 9.3.1982 nr. 1487, Cass. 17 maggio 2000 nr. 6431) non potevano avere vigore normativo diretto e che il mancato esercizio della delega non aveva altro effetto che la responsabilità politica del Governo (Corte cost. 12 gennaio 1977 nr. 8).

In seguito, la Corte di Cassazione, chiamata più volte a dichiarare il diritto di infortunio in itinere, ha dovuto vagliare ogni singolo caso alla luce delle norme generali sugli infortuni sul lavoro, ed in particolare della nozione base di occasione di lavoro, ricavabile dalla legislazione vigente, provvedendo così ad una ampia opera ricostruttiva dell'istituto.

Si affermarono, dunque, i principi che il percorso casa - lavoro può essere considerato un'attività preparatoria alla prestazione vera e propria, come tale potenzialmente iscrivibile nel rischio specifico improprio, che il rischio della strada è un rischio generico gravante su tutti gli utenti, e che rilevava l'accertamento di un quid pluris, connesso alle esigenze lavorative, che rendesse il rischio generico della strada aggravato per il lavoratore.

Attraverso una pluridecennale elaborazione, la giurisprudenza ha fissato i criteri generali per valutare quando l'infortunio nel percorso casa - lavoro possa ritenersi avvenuto in occasione di lavoro e sia perciò indennizzabile, individuando una casistica degli aggravamenti tipici, per causa di lavoro, del rischio generico.

La prima ipotesi è stata, ovviamente, quella della strada che presenti rischi diversi da quelli delle ordinarie vie di comunicazione, come sarebbe ad. es. una strada di montagna (Cass. 20.3.1985, nr. 2050), o che conduca esclusivamente al posto di lavoro.

Perso l'interesse, per ragioni storiche, alle antiche ipotesi delle strade infestate dal banditismo, l'elaborazione si è concentrata su quelle, attualmente dominanti, di uso del mezzo meccanico pubblico e proprio.

L'attenzione si è così spostata dalle obiettive caratteristiche di pericolosità del percorso (potremmo dire di hardware) alle condizioni soggettive dello spostamento del singolo lavoratore, derivanti dalla organizzazione dei mezzi pubblici di trasporto, assunti come parametro di parità di rischio con i comuni utenti della strada; sicché da una parte l'uso del mezzo pubblico non consentiva la qualificazione di infortunio in itinere (Cass. 11.4.1998 nr. 3742), dall'altra l'aggravamento di rischio derivante dal mezzo meccanico proprio è stato ritenuto idoneo a giustificare il nesso eziologico con il lavoro quando il lavoratore sia costretto ad usarlo per l'assenza di mezzi pubblici tra la dimora ed il luogo di lavoro (Cass. 12.6.1982 nr. 3583), o perché imposto o autorizzato, per interesse aziendale, dal datore di lavoro.

Nella considerazione delle esigenze personali del lavoratore, la giurisprudenza si è ulteriormente affinata dando rilievo ai particolari obblighi di orario e alle altre caratteristiche della prestazione del lavoratore, ed a quelle attinenti alla salute, alla funzione familiare, alle condizioni economiche.

La Corte di Cassazione ha più volte stabilito che il giudice del merito accerti se le esigenze e le modalità della prestazione della specifica attività lavorativa siano tali da determinare la necessità di detti mezzi; ed ha precisato che siffatto accertamento va operato alla stregua dei fondamentali principi espressi negli artt. 3, 31 (e con questo riferimento si dà ingresso e rilievo giuridico alle particolari funzioni familiari della donna lavoratrice, ed alla sua esigenza di abbreviare al massimo il tempo di trasferimento casa-lavoro), 32, 35 e 36 della Costituzione valutando espressamente:

- a) se i mezzi pubblici di trasporto coprono l'intero percorso tra il luogo di abitazione e quello di lavoro;
- b) se gli orari dei servizi pubblici siano compatibili con l'orario di lavoro;
- c) se, comunque, le condizioni del servizio pubblico siano tali da creare rilevante disagio per il lavoratore, prolungandone oltre misura l'assenza dalla famiglia;
- d) se siano approntati, da parte del datore di lavoro, mense ed alloggi idonei (anche in relazione alla loro ubicazione rispetto all'azienda) a consentire la sosta o il pernottamento dei lavoratori, qualora la distanza dal luogo di abitazione sia tale da rendere indispensabile detto pernottamento;
- e) se rimanga salvaguardata per il cittadino la libertà di scelta del luogo di abitazione, in relazione sia alle esigenze umane e familiari sia alla situazione economico-sociale del medesimo (Cass. 27.5.1982 nr. 3273).

In questo quadro giurisprudenziale, affinosi ma rimasto sostanzialmente stabile per decenni nel suo unitario schema logico giuridico, dunque, l'elemento finalistico del viaggio, non avente con il lavoro alcun criterio di collegamento né topografico né temporale, non era ritenuto sufficiente ad integrare l'occasione di lavoro, occorrendo un ulteriore elemento di aggravamento del rischio generico.

Focalizzando l'attenzione sul rapporto di necessaria connessione dell'iter con gli specifici obblighi lavorativi, già presente nella giurisprudenza citata, la Corte di Cassazione (sent. 19.1.1998 nr. 455) è infine pervenuta alla meditata conclusione che tale rapporto finalistico (o strumentale) dell'iter con il lavoro è sufficiente ad integrare il *quid pluris* richiesto perché l'infortunio in itinere possa considerarsi avvenuto in occasione di lavoro; con la conseguenza che vi è indennizzabilità dell'infortunio in itinere tutte le volte che il lavoratore abbia coperto la distanza casa-lavoro a piedi (Cass. 5.5.1998 nr. 4535) o facendo uso del mezzo pubblico.

Su tale conclusivo approdo si è attestata la giurisprudenza di legittimità successiva (Cass. 19.2.1998 nr. 1751, 27.2.1998 nr. 2210, 16.10.1998 nr. 10272, 24.10.1998 nr. 10582, 3.11.1998 nr. 11008, 17.5.2000 nr. 6431), e tale quadro normativo è stato recepito dal legislatore, il quale con la Legge 17 maggio 1999, nr. 144, ha delegato il Governo (articolo 55 lett. U) a dettare una specifica normativa per la tutela dell'infortunio in itinere, ponendogli come criterio direttivo il recepimento dei principi giurisprudenziali consolidati in materia.

Il legislatore delegato, nell'attuare la delega con l'art. 12 del D. Lgs 23 febbraio 2000, nr. 38, si è ispirato al conclusivo approdo della giurisprudenza di legittimità da ultimo ricordato, disponendo che, limitatamente alle persone assicurate (con ciò superando alcune perplessità di carattere costituzionale che avevano ostacolato l'esercizio della delega negli anni sessanta), l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro; ed aggiungendo, con perfetta coerenza con i criteri della legge delega, che l'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato.

Detti principi sono stati cristallizzati nell'ultimo comma, aggiunto dall'articolo 12, d.lgs. 23 febbraio 2000, nr. 38, all'articolo 2, D.P.R. 30 giugno 1965, nr. 1124 recante "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali", che oggi prevede testualmente: *"Salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. L'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti. L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato. Restano, in questo caso, esclusi gli infortuni direttamente cagionati dall'abuso di alcolici e di psicofarmaci o dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni; l'assicurazione, inoltre, non opera nei confronti del conducente sprovvisto della prescritta abilitazione di guida"*.

Ovviamente, l'ufficio di appartenenza del dipendente avrà il potere - dovere di verificare che l'infortunio sia effettivamente avvenuto lungo il tragitto e durante il tempo impiegato per raggiungere il posto di lavoro e l'abituale dimora.

Un cenno merita l'importante pronuncia della Corte Costituzionale che ha statuito il principio che il prestatore che, recandosi al lavoro o rientrando a casa, interrompa il viaggio per pochi minuti, per consumare il caffè o acquistare un prodotto, non pone in essere una condotta idonea ad alterare le condizioni di rischio. Si tratta della decisione rinveniente dalla ordinanza del 10 - 11 gennaio 2005 nr. 1 con cui la Corte Costituzionale ha dichiarato manifestamente infondata la questione di costituzionalità dell'articolo 2 comma 3 del D.P.R. 30 giugno 1965 nr. 1124, aggiunto dall'articolo 12 del D.lgs 23 febbraio 2000 nr. 38 che esclude l'indennizzabilità dell'infortunio in itinere in presenza di un *"interruzione del normale percorso di andata e ritorno compiuto dal lavoratore"*, precisando che quest'ultima espressione, lungi dal doversi intendere come riferita a qualsiasi ipotesi di soluzione di continuità del viaggio, deve essere interpretata nel senso che non integra l'ipotesi ostativa una breve sosta - di cinque minuti, nella fattispecie in decisione presso il giudice a quo, che non alteri le condizioni di rischio per l'assicurato.

Il principio statuito nel caso concreto è che il prestatore che, recandosi al lavoro o rientrando a casa, interrompa il viaggio per pochi minuti, per consumare il caffè o acquistare un prodotto, non pone in essere una condotta idonea ad alterare le condizioni di rischio.

Com'è ben noto, il legislatore delegato del 2000, nel confermare il requisito del normale percorso, ha escluso l'indennizzabilità, quale che sia la modalità utilizzata per raggiungere la sede di lavoro, o la fattispecie di infortunio in concreto ricorrente, quando il lavoratore abbia attuato rispetto a tale percorso una interruzione o una deviazione in alcun modo richiesta dal lavoro, quindi volta a soddisfare ragioni o interessi personali, e neppure dovuta a causa di forza maggiore, a esigenze essenziali e improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti.

L'ordinanza della Corte Costituzionale chiarisce, da un lato, che la prevista deroga deve essere intesa restrittivamente alla stregua della tendenziale generalità della regola dell'indennizzabilità dell'infortunio in occasione di lavoro; dall'altro, che il comportamento escludente si realizza non al cospetto di qualsiasi interruzione e, di riflesso, di qualsiasi deviazione, ma solo quando tali eventi presentino consistenza tale - evidentemente, nel primo caso, per la durata della sosta, nel secondo, per l'entità del maggior percorso e/o per le sue caratteristiche di pericolosità - da alterare le condizioni di rischio per il lavoratore, così richiedendosi all'interprete una valutazione nella quale appare decisiva la considerazione delle peculiarità del caso concreto.

Resta inteso che il testo della norma (dall'articolo 12, d.lgs. 23 febbraio 2000, nr. 38, all'articolo 2, D.P.R. 30 giugno 1965, nr. 1124) impone di includere nel campo di applicazione della tutela anche le interruzioni e le deviazioni dovute, anche solo parzialmente, a ragioni di lavoro o eseguite su richiesta del datore di lavoro, quale che sia la loro ampiezza (si veda Cassazione sentenza 11 dicembre 2003 nr. 18980) che ha definito irrilevante ai fini dell'indennizzabilità l'interruzione del viaggio verso il luogo di lavoro per rientrare a casa in quanto dovuta all'esigenza del lavoratore di munirsi delle chiavi dello sportello di cui era custode e dimenticate nell'abitazione.

Quanto alla delimitazione delle situazioni normativamente previste, idonee a rendere indennizzabile l'infortunio pur in presenza di una interruzione o di una deviazione dettata da ragioni personali e tale da alterare le condizioni di rischio, possono ricomprendersi:

- a) nelle cause di forza maggiore: la chiusura della strada ordinariamente percorsa, il guasto meccanico, la necessità di far fronte ad un malore improvviso
- b) nelle esigenze essenziali ed improrogabili: la necessità di assolvere i doveri famigliari, sociali e morali comunemente apprezzati dalla collettività e, più in generale, le determinazioni assunte per soddisfare e proteggere beni e valori tutelati dalle norme costituzionali;
- c) nell'adempimento degli obblighi penalmente rilevanti: la necessità di prestare soccorso a terzi e di denunciare un reato.

Cap. XXIV

L'INDENNITÀ DI MISSIONE

Ha fonte legislativa e compete all'impiegato dello Stato comandato fuori dell'ordinaria sede di servizio in località distante almeno 10 chilometri, purchè non identificabile con l'abituale dimora. Il servizio svolto fuori sede deve essere non inferiore alle 4 ore.

L'indennità di missione ha un misura oraria (_ 0,86 per ogni ora) ed allorquando la missione superi le 8 ore e sia inferiore alle 12 ore da diritto alla corresponsione della diaria nella misura ridotta del 40% (_ 2,73) ed al rimborso di un pasto (_ 22,26).

Il 3° contratto nazionale di lavoro, recepito e reso esecutivo col DPR 5 giugno 1990 nr. 147, ha previsto per incarichi di missione di durata superiore a dodici ore, il rimborso al personale interessato anche delle spese documentate mediante fattura o ricevuta fiscale per il pernottamento in albergo della categoria consentita o per uno o due pasti giornalieri con limite di spesa che dopo vari aggiornamenti ammonta attualmente a _ 22,26 per un pasto e _ 44,26 per due pasti.

Ulteriori innovazioni sono state introdotte con i contratti relativi al primo, secondo e terzo quadriennio normativo recepiti rispettivamente dal DPR 31 luglio 1995 nr. 395, dal DPR 16 marzo 1999 nr. 254 e dal DPR 18 giugno 2002 nr. 164. L'ultima circolare esplicativa emanata in materia è la 555/39/RS del 15 novembre 1999. La disciplina attuale dell'istituto è la seguente:

A tutto il personale inviato in missione, oltre alla specifica **diaria di missione** compete, senza distinzioni di ruolo e qualifica, il **rimborso del biglietto ferroviario** di prima classe, nonchè il **rimborso del vagone letto a comparto singolo, in alternativa al pernottamento fuori sede**.

In caso di pernottamento compete il **rimborso delle spese dell'albergo** fino alla prima categoria con esclusione di quelle di lusso.

Al personale che pernotta presso alberghi non convenzionati sono rimborsate le spese di pernottamento in misura pari alla tariffa media degli alberghi convenzionati ubicati nella stessa sede.

In caso di **utilizzo del mezzo aereo o altro mezzo non dell'Amministrazione** senza la prevista autorizzazione, spetta il rimborso nel limite del costo del biglietto ferroviario di prima classe.

Occorrerà in questo caso produrre apposita richiesta all'Amministrazione indicando il mezzo usato. Nel caso di utilizzo del mezzo proprio, non è più necessario comprovare la proprietà del mezzo mediante documentazione da allegare all'apposita domanda di rimborso.

Al personale autorizzato all'uso di mezzi propri i rimborsi verranno, ovviamente effettuati secondo le disposizioni vigenti in materia.

L'uso del mezzo proprio non è possibile in presenza di ordinanza che disponga espressamente modalità di viaggio diverse, considerato che a tale eventuale provvedimento occorre attenersi obbligatoriamente.

Al personale inviato in servizio fuori sede compete oltre alla diaria e limitatamente alla durata del viaggio, l'**indennità oraria di missione maggiorata** di 6 euro per ogni ora, allorquando il personale stesso sia impiegato oltre la durata del turno giornaliero. Tale maggiorazione non è cumulabile con il compenso per lavoro straordinario.

In caso di utilizzo di mezzo proprio, ai fini dell'attribuzione della diaria aggiuntiva il tempo impiegato per il viaggio viene commisurato ai tempi di percorrenza ferroviaria.

Sono insorti numerosi problemi in relazione all'applicabilità della maggiorazione dell'indennità oraria, istituita con l'articolo 6, comma 3° del D.P.R. 16 marzo 1999, nr. 254 e rivalutata dall'articolo 7, comma 5° del D.P.R. 164/2002, con particolare riguardo al fatto che la corresponsione della maggiorazione dell'indennità oraria nella fase applicativa sia stata limitata alle ore eccedenti l'orario fissato nel turno di servizio giornaliero. Invero, un'attenta lettura della norma chiarisce come tale interpretazione sia assolutamente corretta. Il primo periodo del 3° comma dell'articolo 6, comma 3° del D.P.R. 16 marzo 1999, nr. 254 testualmente recita: *"Al personale inviato in servizio fuori sede compete, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità oraria di missione maggiorata, a condizione che il personale stesso sia impiegato oltre la durata del turno giornaliero"*.

Questo periodo, letto da solo, potrebbe indurre a pensare che, qualora il turno si protragga *"oltre la durata del turno giornaliero"*, debba essere corrisposta la maggiorazione *"limitatamente alla durata del viaggio"*, intendendo con questa espressione tutta la durata del viaggio.

Detta interpretazione appare tuttavia inconciliabile con quanto affermato dal secondo periodo, ove si aggiunge che *"Tale maggiorazione non è cumulabile con il compenso per lavoro straordinario"*; espressione, quest'ultima, che ben chiarisce quale sia la ratio della maggiorazione in argomento, che va ricercata nella necessità di indennizzare il disagio che subisce l'operatore che, pur se in concreto non effettua un servizio, è impegnato in un trasferimento. Infatti, se ad esempio è vero che, quando detto trasferimento viene effettuato a bordo di un automezzo, l'unico a prestare una concreta attività durante il viaggio è il solo conducente, è pur vero che anche gli altri operatori non si possono certo considerare liberi dal servizio.

Pertanto, pur non potendosi in questo caso assimilare l'attività del conducente a quella degli altri operatori, va a questi ultimi comunque riconosciuto un indennizzo quando viene superata la durata del turno di servizio ed il viaggio è ancora in corso; è in questo caso che la maggiorazione interviene per la parte del viaggio che eccede il turno ed è intesa a sostituire il compenso per lavoro straordinario; compenso che, nei casi illustrati, spetta al solo conducente.

In definitiva: se il turno ha una durata di sei ore ed il viaggio da o per la sede di servizio termina dopo sette ore dall'inizio del turno medesimo, nel caso in cui, durante l'ora eccedente, sia stato effettuato un viaggio da una sede all'altra, al conducente spetterà un'ora di straordinario ed agli altri occupanti dell'automezzo un'ora di maggiorazione oraria; a tutti spetterà il trattamento base di missione, proporzionato alla durata (oraria o giornaliera) della missione stessa.

Al **personale in trasferta che dichiara di non aver potuto consumare i pasti per ragioni di servizio**, pur avendone il diritto ai sensi della vigente normativa, compete un rimborso pari al 100 per cento del limite vigente, ferma restando la misura del 40 per cento della diaria di trasferta.

L'amministrazione è tenuta a corrispondere **anticipi** al personale inviato in missione in misura di una somma pari all'intero importo delle spese di viaggio e pernottamento, nel limite del costo medio della categoria consentita, nonchè l'85 per cento delle presumibili spese di vitto.

L'amministrazione, a richiesta dell'interessato, può preventivamente autorizzare, oltre al rimborso delle spese di viaggio, la corresponsione a titolo di **rimborso di una somma forfetaria** di euro 100,00 per ogni 24 ore compiute di missione, in alternativa al trattamento economico di missione vigente.

Operata la scelta, l'opzione per tale trattamento sarà applicata a tutta la durata della missione. Non sono possibili liquidazioni miste (cfr. circolare 333.G/contr 2002 del 6 agosto 2002).

Il rimborso forfetario è esente da tassazione avendo natura di rimborso e non può essere concesso qualora il personale fruisca di vitto o alloggio a carico dell'amministrazione. A richiesta è concesso l'anticipo delle spese di viaggio e dell'85 per cento della somma forfetaria.

Al personale comunque inviato in missione compete, altresì, il **rimborso delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi** nei casi di indisponibilità dei mezzi pubblici o comunque per impossibilità a fruirne in relazione alla particolare tipologia di servizio nei casi preventivamente individuati dall'amministrazione.

Particolari modalità di rimborso spese sono previste in caso di **missione continuativa di una certa durata**.

Al dipendente inviato in **missione continuativa di durata superiore a sei giorni** è consentito il rimborso delle spese per il pernottamento in residenza turistico - alberghiera, purché non risulti economicamente più oneroso rispetto al costo medio della categoria alberghiera consentita nella località di missione.

Al personale inviato in **missione continuativa di durata superiore a 30 giorni**, in località diversa dall'ordinaria sede di servizio e dell'abituale dimora, è consentito dietro presentazione di formale contratto di locazione o di fattura quietanzata, il rimborso del costo dell'alloggio per un importo massimo di lire 1.500.000 mensili, in luogo del rimborso delle spese d'albergo o di residence e per i pasti. I relativi pagamenti possono essere attivati solo a seguito di documentazione che comprovi l'avvenuto pagamento.

La possibilità di opzione per l'alloggio trova applicazione limitatamente al tempo di durata della missione e nella sola ipotesi che l'Amministrazione si trovi nella impossibilità di fornire vitto e alloggio gratuito ai sensi delle vigenti disposizioni. Di qui la necessità, per il personale interessato di ottenere una formale attestazione del dirigente dell'Ufficio dal quale risulti la impossibilità per l'Amministrazione di fornire vitto ed alloggio.

In caso di **missione continuativa di durata superiore a trenta giorni** connessi con particolari attività di servizio di carattere operativo che coinvolgano più unità di personale, l'Amministrazione ove lo ritenga più conveniente e comunque con costi non superiori al rimborso medio delle spese di pernottamento degli eventuali fruitori, ha facoltà di locare, con oneri, compresi quelli per gestione e consumi, appartamenti ammobiliati da reperire sul libero mercato da concedere al personale interessato in luogo della sistemazione alberghiera e con riduzione del trattamento di missione per fruizione di alloggio gratuito secondo le normative in vigore.

La fruizione gratuita dell'alloggio comporta la riduzione delle diarie spettanti, e quindi, al dipendente spetta il 40% della stessa ovvero il 60% se usufruisce del vitto gratuito con spesa a carico dell'Amministrazione.

La località di abituale dimora può essere considerata la **sede di partenza e di rientro dalla missione**, ove richiesto dal personale e più conveniente per l'amministrazione. Ove la sede di missione coincida con la località di abituale dimora del dipendente, al personale compete il rimborso documentato delle spese relative ai pasti consumati.

I **visti di arrivo e di partenza** del personale inviato in missione presso strutture diverse da quelle dell'amministrazione o delle altre Forze di polizia sono attestati con dichiarazione dell'interessato sul certificato di viaggio.

Il personale inviato in servizio fuori sede che sia impiegato oltre la durata del turno giornaliero, comprensivo sia dei viaggi che del tempo necessario all'effettuazione dell'incarico, è esonerato dall'espletamento del turno ordinario previsto o dal completamento dello stesso.

A decorrere dal 1 gennaio 2003 per il personale, impegnato nella frequenza di corsi addestrativi e formativi, il limite di duecentoquaranta giorni di missione continuativa nella medesima località, previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge 26 luglio 1978, nr. 417, e' elevato a trecentosessantacinque giorni.

Al personale comandato in missione anche in contingenti superiori alle 10 unità, per esigenze di prevenzione, sicurezza e controllo, è dovuto il trattamento di missione in luogo della indennità supplementare di marcia prevista dall'articolo 8 della legge 23 marzo 1983 nr. 78. Resta inteso che l'indennità di marcia trova sempre applicazione nei confronti del personale impiegato nelle esercitazioni di tiro, secondo le modalità indicate nella circolare nr. 333-G/2.1.05.C del 27 dicembre 1990. In tal caso, le misure tabellari dell'indennità di trasferta sono ridotte di un terzo ai sensi dell'articolo 9 comma 3 della legge 18 dicembre 1973 nr. 836 e successive modificazioni.

Importante, al fine di evitare **mancati rimborsi**, appare il contenuto della circolare Ministeriale 333 - G/2.1.05c del 4 settembre 1992, la quale stabilisce che non potranno essere rimborsate:

- a) spese per 2 pasti giornalieri ovvero spese per più pasti consumati in giorni diversi, documentati in un'unica fattura o ricevuta fiscale
- b) spese per due pasti giornalieri ovvero spese per più pasti consumati in giorni diversi risultanti da documenti con numerazione progressiva continua
- c) fatture o ricevute fiscali riguardanti più coperti
- d) fatture o ricevute fiscali contenenti correzioni non convalidate dall'esercizio pubblico emittente
- e) fatture o ricevute relative a prestazioni presso esercizi non ubicati nella località di missione e comunque non lungo l'itinerario della stessa senza artificiosi prolungamenti della durata della trasferta.

Per quel che concerne le **missioni all'estero**, il Ministero dell'Economia e Finanze con proprio decreto del 13 gennaio 2003 ha provveduto a rideterminare le diarie nette stabilite per ciascun paese in valuta "euro" (cfr. circolare 333 - G/2.1.05.02 del 25 marzo 2003).

La circolare 333-A/9801.B.210 (4/37) del 18 gennaio 1991 chiarisce che, al di là del trattamento economico attribuito in relazione al servizio, sia esso quello di O.P. o quello di semplice missione, in ogni caso, il viaggio, comprensivo delle **soste**, effettuato da personale avente in dotazione l'armamento ordinario e speciale di reparto sia sempre, per ciò solo, da considerarsi servizio a tutti gli effetti.

Qualora, invece, gli spostamenti vengano effettuati da personale dotato di armamento individuale, occorrerà distinguere i casi in cui il viaggio sia meramente strumentale rispetto al servizio da espletare (semplice consegna di plichi e corrispondenza, spostamenti effettuati per raggiungere la sede dalla quale ha inizio il servizio o per far ritorno alla sede di appartenenza), da quelli in cui il servizio non solo debba essere svolto necessariamente viaggiando, ma nel viaggio, in definitiva, si risolva, (servizi di scorta espletati da personale della polizia ferroviaria e postale, viaggi effettuati per il trasporto di materiali, armamenti e mezzi dell'Amministrazione). Solo in tali ultime ipotesi, il periodo trascorso per lo spostamento può essere qualificato come servizio diversamente da quanto avviene in tutti i casi in cui il viaggio sia meramente accessorio rispetto al servizio.

In riferimento ad una richiesta del SIULP relativa alla disparità di trattamento economico (compenso per lavoro straordinario) tra l'autista dei mezzi ed altri componenti impiegati in missione fuori sede nei servizi di accompagnamento e/o scorta, la Direzione Centrale del Personale ha precisato che il **compenso per lavoro straordinario**, nel caso in specie spetta esclusivamente all'autista responsabile del mezzo. Secondo il Dipartimento, infatti, durante la missione, il tempo impiegato nei trasferimenti da e per la sede di impiego deve ritenersi non conteggiabile ai fini delle determinazioni delle prestazioni di lavoro straordinario, allorché sia meramente strumentale alla missione e quindi non rientrante nelle condizioni previste dal secondo ed ultimo accordo nazionale quadro sottoscritto dall'Amministrazione con le rappresentanze sindacali.

Riguardo al problema dell'orario di lavoro ed al **computo dei viaggi di trasferimento nei servizi fuori sede**, il Dipartimento ha emanato direttive con le circolari 333-A/9801.B.210 (4/37) del 17 febbraio 1989 e del 18 gennaio 1991.

Il Dipartimento, rispondendo ad un quesito formulato dal SIULP di Pescara, ha anche chiarito come nell'ipotesi in cui il dipendente si rechi in **missione per testimoniare presso uffici giudiziari** per motivi di servizio, il viaggio sia da considerarsi meramente strumentale rispetto al servizio, ragion per cui il relativo periodo di tempo non è da computarsi nell'orario di lavoro, fermo restando il diritto del dipendente a percepire l'indennità di missione.

Per quel che concerne il **personale in quiescenza** Con nota nr. 557/RS/01/120/0833 del 17 marzo scorso il Dipartimento della pubblica sicurezza, nel rammentare come, tra gli impegni collegati all'accordo sindacale relativo al quadriennio normativo 2002-2005, recepito con D.P.R. 164/2002, il

Governo sottoscrisse una dichiarazione con cui si impegnava a *“predisporre un apposito provvedimento mirato ad assicurare al personale in congedo convocato dall’A.G. in occasione di testimonianze per pregressa attività di servizio, il medesimo trattamento di missione stabilito per il personale in servizio”*, ha precisato che la vigente normativa prevede che al citato personale in servizio spetta il rimborso delle spese di viaggio nonché le stesse indennità corrisposte ai testimoni. Si tratta, come noto, di 0,72 euro per ogni giornata per il viaggio e di 1,29 euro per ogni giornata di soggiorno nel luogo dell’esame, come previsto dall’articolo 46 del decreto legislativo 30 maggio 2002, nr. 113 recante il *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di spese di giustizia”*, che ha riprodotto le stesse misure previste dal regio decreto 3 maggio 1923, nr. 1043 aggiornate, da ultimo, dalla legge 13 luglio 1965, nr. 836.

Peraltro questi ultimi due provvedimenti legislativi sono stati abrogati dal predetto decreto legislativo nr. 113/2002 che, tuttavia, non ha provveduto al necessario aggiornamento delle indennità in questione mentre, all’articolo 48, prevede che ai dipendenti pubblici chiamati a testimoniare per fatti inerenti al servizio spetta anche la differenza tra le predette indennità ed il trattamento di missione nella misura corrisposta dall’Amministrazione di appartenenza.

La questione è nota da tempo e determina una disparità di trattamento nei confronti del personale in quiescenza, aggravata dal valore meramente simbolico delle indennità corrisposte dalla vigente normativa.

Per quel che concerne la **valutazione dei periodi di sosta nei servizi di scorta**, occorre tener conto della Sentenza che il T.A.R. della Puglia emise nel 1987 a seguito di ricorso presentato, nell’interesse di alcuni colleghi della Polizia Postale, dalla Segreteria del SIULP di Bari.

In base a tale giurisprudenza richiamata dalla circolare 333-A/9801.B.210 (4/37) del 17 febbraio 1989, nel periodo intercorrente tra la fine del viaggio di andata e l’inizio di quello di ritorno, qualora sia fatto obbligo al personale con armi in dotazione di permanere nei locali dell’ufficio di destinazione o nei pressi, nel caso in cui utilizzi anche mezzi dell’Amministrazione, deve ravvisarsi non una generica disponibilità all’impiego, ma una specifica attività istituzionale di vigilanza da considerare tale a tutti gli effetti, ragion per cui la sosta non sarà da considerarsi servizio solo allorché il personale sia reso libero da ogni incombenza.

La stessa circolare, poi, prevede espressamente una **sosta intermedia** non superiore alle 24 ore qualora il servizio di scorta sia stato disposto per una sede distante da quella ordinaria di servizio oltre gli 800 km., secondo quanto previsto dall’articolo 11 della legge 18 dicembre 1973 nr. 836 e successive modifiche ed integrazioni.

Al personale chiamato a comparire, quale indagato o imputato per fatti inerenti al servizio, dinanzi ad organi della Magistratura ordinaria, militare o contabile ovvero a presentarsi davanti a consigli o commissioni di disciplina o di inchiesta, compete il trattamento economico di missione previsto dalla disciplina sulle missioni, solo alla conclusione del procedimento ed esclusivamente nel caso di proscioglimento o di assoluzione definitiva. Le sole spese di viaggio sostenute possono essere rimborsate, di volta in volta, a richiesta, salvo ripetizione qualora il procedimento stesso si concluda con sentenza definitiva di condanna a titolo doloso. Le stesse disposizioni si applicano al personale chiamato a comparire, quale indagato o imputato per fatti inerenti al servizio, dinanzi ad organi della Magistratura di Paesi stranieri.

Per quel che concerne la posizione del **dipendente chiamato a testimoniare, fuori dalla sede ordinaria di servizio, in procedimenti giudiziari civili**, in risposta ad un quesito formulato dal SIULP, l’Amministrazione ha chiarito che questa è disciplinata diversamente a seconda che la testimonianza sia resa nell’interesse dell’Amministrazione ovvero per cause estranee a motivi di servizio.

Nel primo caso, al dipendente viene corrisposta l’indennità di missione, per differenza rispetto alla somma eventualmente erogata dall’Amministrazione giudiziaria a titolo di rimborso spese. Nel secondo caso, l’interessato può usufruire del congedo straordinario per gravi motivi, tenuto conto che dall’esame degli istituti che disciplinano a vario titolo le assenze dal servizio, non sembra potersi venire a diversa conclusione.

Ai fini della corresponsione dell’indennità di missione è **irrelevante la mancata prestazione di attività lavorativa**. Invero, il periodo per il quale è dovuta l’indennità coincide con quello della trasferta; a nulla rileva che il lavoratore abbia la possibilità il sabato e la domenica di tornare alla propria abitazione, perché ciò che è rilevante è invece il fatto che, finito il motivo della trasferta, torni a prestare la propria attività lavorativa nel compartimento di appartenenza. Il principio è stato peraltro affermato anche dalla costante giurisprudenza della Suprema Corte di Cassazione che lo ha ribadito in ultimo con la sentenza della Sezione Lavoro nr. 12895 del 5 settembre 2002, Pres. Ciciretti, Rel. D’Angelo, con la quale chiarisce altresì come non possa in questo contesto pretendersi che il lavoratore provi di essersi trattenuto durante i fine settimana nel luogo della missione, perché costretto dalle esigenze di servizio.

Un problema sorge per i **dipendenti in missione impiegati in servizi di ordine pubblico**. Al riguardo la circolare telegrafica 333-G/2.2.81(18/02) del 9 agosto 2002 il Dipartimento ha precisato che *“i dipendenti aggregati ad altre sedi con il trattamento economico di missione, qualora vengano impiegati in servizi di ordine pubblico, interrompono momentaneamente la missione con attribuzione dell’indennità di ordine pubblico fuori sede, limitatamente al tempo di effettivo servizio prestato”*.

Per quanto attiene le **indennità supplementari per pronto intervento aereo** occorre precisare che la circolare nr. 333-G/3.01, Aeronr. del 1° aprile 2004, prevede che l’emolumento debba essere corrisposto anche al personale dei Reparti Volo che fruisca del trattamento economico di missione durante la frequenza di corsi, purché nell’ambito del mese solare effettui almeno un giorno di presenza presso il reparto volo di appartenenza, garantendo così il mantenimento dell’interessato in stato di costante pronto intervento.

È previsto il trattamento di missione anche nei casi in cui ci si debba recare fuori dal comune di residenza **per esercitare il diritto di voto in occasione elezioni regionali ed amministrative**.

L’articolo 118 del D.P.R. 361/1957 stabilisce che *“Al personale civile e militare delle Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, che debba recarsi in Comune diverso da quello ove si trova la sede dell’Ufficio per partecipare ad elezioni politiche, compete il rimborso delle spese di trasporto e l’indennità di missione ai sensi delle disposizioni in vigore e nei limiti di tempo che saranno stabiliti dal Ministro per il tesoro con proprio decreto”*.

Con proprio decreto in data 5 marzo 1992 il Ministero del tesoro ha stabilito che i limiti di tempo, comprensivi del viaggio di andata e ritorno, entro i quali può essere corrisposto il trattamento di missione al personale che debba recarsi fuori dalla ordinaria sede di servizio per esercitare il diritto di voto, sono così fissati:

- a) un giorno per le distanze da 350 a 700 chilometri;
- b) due giorni per le distanze oltre 700 chilometri o per gli spostamenti dalle isole, esclusa la Sicilia, in altre località del territorio nazionale, compresa la Sicilia, e viceversa.

Occorre precisare, tuttavia, che il trattamento di missione è previsto solo nell’ipotesi in cui l’interessato risulti trasferito di sede nell’approssimarsi delle elezioni, qualora, pur avendo provveduto a richiedere il trasferimento di residenza non abbia ottenuto in tempo l’iscrizione nelle liste elettorali della nuova sede di servizio.

Al di fuori di questa circostanza spetterà il semplice permesso ma non il trattamento di missione.

Nel caso di **accertamenti sanitari da effettuarsi presso le Commissioni Mediche Ospedaliere, o presso gli uffici sanitari della Polizia di Stato**, anche a seguito di istanze presentate dallo stesso dipendente, abbiamo già chiarito che il servizio Ordinamento e contenzioso del Dipartimento della P.S., con circolare 333/9807.H.A del 29 giugno 1995, ha ritenuto che il personale interessato deve essere considerato in servizio fermo restando che, qualora gli accertamenti presso la C.M.O. si protraggano oltre l’ordinario orario di servizio, non potrà essere corrisposto il compenso per lavoro straordinario (vedi capitolo relativo al Congedo straordinario).

Detto principio è stato successivamente ribadito dalla nota nr. 557/RS/01/23/3023 del 4 ottobre 2002, con cui il Dipartimento della P.S. in risposta ad un quesito del SIULP che aveva sollecitato il riconoscimento, per il personale convocato a visita medica per l'effettuazione di cure termali in regime di congedo straordinario, del diritto a sottoporsi a tale visita durante l'orario di servizio, ha statuito che detto personale, "pur non rendendo alcuna prestazione lavorativa ... è comunque obbligato a sottoporsi all'accertamento sanitario, trattandosi di un adempimento disposto dall'Amministrazione ..."; pertanto, "il tempo necessario per l'espletamento di tale adempimento è da considerarsi servizio con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e, comunque, di tutte quelle indennità collegate all'effettivo svolgimento delle prestazioni".

In relazione a detti casi, si pone, tuttavia, il problema dell'attribuzione del trattamento di missione per quei dipendenti che dovendosi presentare presso la C.M.O. o presso gli uffici sanitari provinciali, per espressa convocazione, debbano recarsi fuori sede rispetto all'ubicazione dell'ufficio presso il quale prestano servizio. A rigor di logica, considerare il dipendente in servizio dovrebbe comportare automaticamente la corresponsione della indennità di missione. Tale impostazione, tuttavia, non è condivisa da alcuni uffici periferici i quali ritengono ancora applicabile la circolare 333/G/9814.B del 12 dicembre 1986 che esclude categoricamente sia il rimborso delle spese di viaggio che la corresponsione del trattamento di missione per i dipendenti chiamati a sottoporsi ad accertamenti sanitari fuori dalla sede di servizio.

Cap. XXV

IL TRATTAMENTO ECONOMICO DI TRASFERIMENTO

Spetta in relazione ai trasferimenti di sede disposti d'autorità.

La **definizione di trasferimento d'ufficio** è ricavabile dalla decisione nr. 10380/98 del Consiglio di Stato a seguito di ricorso opposto dal Ministero dell'Interno alla Sentenza nr. 2454 pubblicata il 31 agosto 1998 del TAR del Lazio.

L'alto consesso ha precisato che la distinzione fra trasferimento a domanda e trasferimento d'ufficio non dipende dal fatto che nella singola fattispecie vi sia stata una manifestazione di volontà del dipendente con la quale questi abbia espresso il suo assenso ad un mutamento di sede, e che al fine di differenziare le due tipologie di trasferimenti non può, inoltre, reputarsi decisiva la semplice sussistenza di un interesse pubblico all'assegnazione del dipendente ad una diversa sede di servizio, in quanto anche il trasferimento a domanda postula una valutazione positiva dell'Amministrazione in ordine alla rispondenza del trasferimento al pubblico interesse.

Il discrimine fra trasferimento d'ufficio e trasferimento a domanda deve piuttosto cogliersi nel diverso rapporto che intercorre nelle due ipotesi fra l'interesse pubblico e l'interesse personale del dipendente, per cui nel primo caso il trasferimento è reputato indispensabile per realizzare l'interesse pubblico, mentre nel secondo caso è solo riconosciuto compatibile con le esigenze amministrative.

Il trasferimento d'ufficio è, quindi, connotato dalla prevalenza dell'interesse pubblico sull'interesse del dipendente, per cui il gradimento di quest'ultimo si configura quale mero assenso alle determinazioni dell'Amministrazione.

In questa prospettiva si è qualificato come d'ufficio il trasferimento - diretto a soddisfare propriamente l'interesse pubblico - nei casi di assegnazione a funzioni superiori, o spiccatamente diverse o di maggiore responsabilità rispetto a quelle precedentemente ricoperte, senza che rilevino, al fine dell'attribuzione dell'indennità di trasferimento, le eventuali dichiarazioni di disponibilità dell'interessato (cfr. ex plurimis, Cons. Stato, sez. IV, 12 dicembre 1997, nr. 1435; 24 maggio 1995, nr. 353; Ad. Plen., 13 maggio 1994, nr. 5).

Per quel che concerne il problema della assegnazione alle sezioni di Polizia Giudiziaria presso gli uffici giudiziari, occorre considerare che l'articolo 12 della legge 24 dicembre 2003 nr. 350 (legge finanziaria 2004) espressamente ha stabilito che "l'articolo 8 del decreto legislativo 28 luglio 1989, nr. 271, si interpreta nel senso che la domanda prodotta dagli ufficiali e dagli agenti di polizia giudiziaria della Polizia di Stato, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza è da considerare, ai fini dell'applicazione della legge 10 marzo 1987, nr. 100, come domanda di trasferimento di sede".

Nel caso di trasferimento a domanda, invece, la corrente ripartizione dei dipendenti fra le diverse sedi di servizio è considerata adeguata dall'Amministrazione, ma quest'ultima ritiene di poter accogliere la motivata richiesta del dipendente di trasferimento ad altra sede perché anche la diversa allocazione del personale che ne risulterebbe è riconosciuta compatibile con le esigenze dell'apparato amministrativo.

Il trasferimento a domanda è, quindi, contraddistinto da una prevalente considerazione per le necessità personali e familiari del dipendente, e l'interesse pubblico assume rilievo quale limite di compatibilità al soddisfacimento di tali esigenze.

Con riferimento all'articolo 22 comma 1 della legge 836/1973, il contratto di lavoro relativo al primo quadriennio normativo per le forze di Polizia ad ordinamento civile ha stabilito a 90 Km. la distanza massima calcolabile tra Casa Municipale del Comune ove il dipendente ha trasferito la famiglia, i mobili e le masserizie, per impossibilità di trovare alloggio nella nuova sede, e quest'ultima, al fine di conservare il diritto alle indennità ed ai rimborsi inerenti ai trasferimenti d'autorità.

Il successivo avvicinamento alla sede di servizio, per volontà dell'interessato, non dà più luogo alle indennità ed ai rimborsi previsti dal titolo 2° della stessa legge.

Nella Gazzetta Ufficiale del 2 aprile 2001 è stata pubblicata la legge 29 marzo 2001 nr. 86, recante "Disposizioni in materia di personale delle Forze armate e delle Forze di polizia" che ha completamente rivisitato la materia.

L'articolo 1 di detto provvedimento prevede che al personale volontario coniugato e al personale in servizio permanente delle Forze Armate, delle Forze di Polizia ad ordinamento militare e civile, agli ufficiali e sottufficiali piloti di complemento in ferma dodecennale di cui alla legge 19 maggio 1986, nr. 224, e, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 28, comma 1, del decreto legislativo 19 maggio 2000, nr. 139, al personale appartenente alla carriera prefettizia, trasferito d'autorità ad altra sede di servizio sita in un comune diverso da quello di provenienza, compete una indennità mensile pari a trenta diarie di missione in misura intera per i primi dodici mesi di permanenza ed in misura ridotta del 30 per cento per i secondi dodici mesi.

L'indennità in parola è ridotta del 20 per cento per il personale che fruisce nella nuova sede di alloggio gratuito di servizio.

Se non si fruisce nella nuova sede dell'alloggio di servizio si può optare, in luogo del trattamento ordinario, per il rimborso del 90 per cento del canone mensile corrisposto per l'alloggio privato fino ad importo massimo di lire 1.000.000 mensili per un periodo non superiore a 36 mesi. Al rimborso di quo si applica l'articolo 48, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, nr. 917.

L'indennità compete anche al personale in servizio all'estero ai sensi delle leggi 8 luglio 1961, nr. 642, 27 luglio 1962, nr. 1114, e 27 dicembre 1973, nr. 838, e successive modificazioni, all'atto del rientro in Italia.

In merito al cosiddetto **diritto di avvicinamento spettante al coniuge** del personale appartenente alle Forze armate e di polizia trasferito d'autorità ad altra sede di servizio, occorre far presente che la materia è attualmente regolata dall'articolo 17 della legge 28 luglio 1999, nr. 266 ove è previsto che il coniuge convivente del personale in servizio permanente delle Forze armate, compresa l'Arma dei carabinieri, del Corpo della guardia di finanza e delle Forze di polizia ad ordinamento civile e degli ufficiali e sottufficiali piloti di complemento in ferma dodecennale di cui alla legge 19 maggio 1986, nr. 224, nonché del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, trasferiti d'autorità da una ad altra sede di servizio, che sia impiegato in una delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, nr. 29 (praticamente tutte le amministrazioni pubbliche),

ha diritto, all'atto del trasferimento o dell'elezione di domicilio nel territorio nazionale, ad essere impiegato presso l'amministrazione di appartenenza o, per comando o distacco, presso altre amministrazioni nella sede di servizio del coniuge o, in mancanza, nella sede più vicina.

In base alla previsione contenuta nell'articolo 2, legge 29 marzo 2001, nr. 86 la disposizione trova applicazione anche all'atto del collocamento in congedo del personale delle Forze armate e di polizia, anche se con una portata più limitata: in tal caso, infatti, quando il personale elegge domicilio nel territorio nazionale a seguito del collocamento a riposo, il coniuge dipendente delle pubbliche amministrazioni non ha un diritto assoluto di trasferimento, ma solo quello di precedenza nell'assegnazione del primo posto disponibile presso l'amministrazione di appartenenza o, per comando o distacco, presso altre amministrazioni nella sede dell'eletto domicilio o, in mancanza, nella sede più vicina.

In ultimo la contrattazione collettiva ha introdotto significative novità nell'istituto del trattamento economico di trasferimento. In particolare:

L'Amministrazione, ove non disponga di mezzi idonei ad effettuare il trasporto dei mobili e delle masserizie dei dipendenti trasferiti d'ufficio, previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge sulle missioni, provvede a stipulare apposite convenzioni con trasportatori privati. Gli oneri del predetto trasporto sono a carico dell'Amministrazione anche per la parte eccedente i 40 quintali e fino ad un massimo di 80 quintali.

In aggiunta al trasporto delle masserizie ed all'indennità mensile di trasferimento (o la rimborso del 90% del canone mensile), a seconda che si abbia famiglia a carico o al seguito o che non la si abbia spettano inoltre:

Al **personale con famiglia** che non fruisca dell'alloggio di servizio o che, comunque, non benefici di alloggi forniti dall'Amministrazione, all'atto del trasferimento del nucleo familiare nella nuova sede di servizio o nelle località viciniori consentite, è dovuta un'indennità di euro 1.500,00.

Il **personale senza famiglia** a carico o al seguito trasferito d'autorità, che ove sussista l'alloggio di servizio, ne abbia titolo in relazione all'incarico ricoperto ed abbia presentato domanda per ottenerlo, può richiedere, fino all'assegnazione dell'alloggio di servizio e, comunque, per un periodo non superiore a tre mesi, dietro presentazione di formale contratto di locazione o di fattura quietanzata, il rimborso del canone dell'alloggio per un importo massimo di euro 775,00 mensili.

Nelle stesse condizioni, il personale ha facoltà di optare per la riduzione dell'importo mensile previsto in relazione alla elevazione proporzionale dei mesi di durata del beneficio e comunque non oltre i sei mesi.

A richiesta dell'interessato il rimborso previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge 29 marzo 2001, nr. 86, può essere anticipato nella misura corrispondente a tre mensilità, fermi restando i limiti massimi previsti dallo stesso comma 3. In pratica, è prevista la possibilità, laddove il dipendente trasferito d'autorità opti per il rimborso del 90% del canone di locazione mensile corrisposto per l'alloggio privato fino ad un importo massimo di euro 516,46 per un periodo non superiore a trentasei mesi (articolo 1 comma 3 della legge 86/2001) di ottenere una anticipazione nella misura corrispondente a tre mensilità.

Il personale trasferito all'estero può optare, mantenendo il diritto alle indennità ed ai rimborsi previsti dalla normativa vigente, per il trasporto dei mobili e delle masserizie nel domicilio eletto nel territorio nazionale anziché nella nuova sede di servizio all'estero.

Tale opzione deve essere manifestata in forma scritta entro 90 giorni dalla data del raggiungimento della sede di servizio ed una volta espressamente manifestata non potrà essere revocata (cfr. circolare 333-G/contr2002 del 6 agosto 2002).

In caso di assunzione e rilascio di alloggio di servizio connesso con l'incarico, si applicano le stesse disposizioni previste per le spese di trasporto dei mobili e delle masserizie da uno ad altro alloggio di servizio ovvero da alloggio privato ad alloggio di servizio e viceversa anche nell'ambito dello stesso comune.

Ricordiamo infine che la sussistenza al diritto all'indennità di trasferimento è stata riconosciuta altresì ai Commissari provenienti dai ruoli della Polizia di Stato ed assegnati al termine del corso di formazione a sede diversa da quella di provenienza (vedi al riguardo la nota nr. 333-G/2.1.05.03 del 11 giugno 2002 diramata dal Dipartimento della P.S. a seguito dell'intervento Siulp - nota prot. 198/2002).

Cap. XXVI

L'INDENNITÀ DI ORDINE PUBBLICO FUORI SEDE

Con il terzo contratto nazionale di lavoro recepito e reso esecutivo col DPR 5 giugno 1990 nr. 147, il Sindacato ha conseguito un importante risultato a favore della categoria con l'istituzione di una indennità tesa a retribuire i servizi di ordine pubblico allo scopo di prevedere un adeguato riconoscimento per i disagi ed i rischi connessi a perturbamenti dell'ordine pubblico per il cui ristabilimento e mantenimento si richieda l'impiego delle forze di Polizia fuori dall'ordinaria sede di servizio per fronteggiare situazioni di carattere eccezionale e contingente (vedi articolo 10 DPR 5 giugno 1990 nr. 147 e circolare 333-G/9824.A.9.Z.1. del 25 agosto 1990).

Al di fuori di questi presupposti l'impiego di personale fuori sede comporterebbe la corresponsione della semplice indennità di missione, ed è la circolare 333-A/9807.G.D.2 del 23 gennaio 1992 a precisare i differenti presupposti dei due diversi istituti, statuendo che l'indennità di O.P. va corrisposta allorché si debba operare per fronteggiare situazioni di carattere eccezionale e contingente che facciano temere o sussistere perturbamenti dell'ordine pubblico, mentre l'indennità di missione si riferisce a tutti quei casi in cui si intenda potenziare le normali attività degli uffici, pure se attinenti a funzioni di prevenzione, sicurezza e controllo del territorio, attraverso l'invio di rinforzi.

A titolo esemplificativo, si citano tra i tipici servizi di ordine pubblico quelli resi in occasione di agitazioni o manifestazioni studentesche; agitazioni di maestranze; manifestazioni di protesta a carattere popolare; manifestazioni sportive o religiose; spettacoli musicali o teatrali con notevole afflusso di pubblico; situazioni di emergenza per calamità naturali; scioperi; visite di capi di Stato - di governo - ministri; manifestazioni con intervento di personalità; manifestazioni organizzate da movimenti o gruppi estremisti.

Sono da considerare fuori sede le località ubicate in comuni diversi da quello dell'ordinaria sede di servizio (cfr. circolare 333-G/9824.A.9.Z.1. del 25 agosto 1990).

Per la corresponsione dell'indennità di ordine pubblico per i servizi fuori sede occorre anzitutto che il servizio sia disposto dall'Autorità competente. Pertanto, detti servizi debbono essere disposti in ambito provinciale dal Questore, cui competono, ai sensi della legge 1 aprile 1981 nr. 121, la direzione, la responsabilità ed il coordinamento a livello tecnico operativo dei servizi di ordine e sicurezza pubblica.

L'ordinanza di Servizio del Questore, emanata a norma dell'articolo 37 del DPR 28 ottobre 1985 nr. 782 (Regolamento di Servizio dell'Amministrazione della P.S.), dispone dunque il servizio, stabilendo le modalità di svolgimento, la forza da impiegare, l'equipaggiamento necessario, i responsabili del servizio stesso e le finalità da conseguire.

I provvedimenti che dispongono l'utilizzazione del personale in servizio d'ordine pubblico fuori sede debbono espressamente contenere la **previsione del trattamento economico** spettante al dipendente fornendo tutte le indicazioni necessarie in merito alla sistemazione alloggiativa ed alla fruizione del vitto.

Il personale impiegato nei servizi di ordine pubblico fuori sede è obbligato a consumare il **vitto** fornito dall'Amministrazione ed a fruire dell'**alloggio** in locali messi a disposizione dall'Amministrazione stessa (vedi circolare 333-G/9824.A.9.Z.1. del 25 agosto 1990).

Tuttavia, come chiarisce la circolare nr. 557/RS/39/66/4593 del 15 gennaio 2004, l'obbligo di fruire di vitto e alloggio presso strutture dell'Amministrazione non può essere considerato ostativo rispetto alla fruizione di pasti e/o pernottamenti presso strutture diverse qualora ciò sia determinato da esigenze di servizio.

Accade spesso, infatti, che in occasione di particolari eventi che determinano specifiche esigenze di ordine pubblico vengano temporaneamente assegnati presso la sede ove si svolge l'evento, contingenti anche ingenti di personale che vengono di norma alloggiati e consumano il vitto presso strutture individuate dall'Amministrazione.

Al fine di evitare sperequazioni a tutto il personale viene attribuito il trattamento economico più favorevole, vale a dire quello di ordine pubblico, mentre le spese di vitto ed alloggio, qualora questi non vengano fruiti presso strutture appartenenti all'Amministrazione, vengono da quest'ultima liquidate direttamente ai gestori delle citate strutture.

Resta tuttavia fermo che, qualora tale personale venga adibito ad effettuare servizi diversi come, ad esempio, servizi di scorta o di tutela fuori sede ed esigenze operative non consentano a detti dipendenti di fruire dei pasti e dell'alloggio come originariamente previsto, essi potranno senz'altro fruire di detti pasti ed alloggio secondo le modalità imposte dalle esigenze di servizio. Sarà poi cura dell'ufficio cui i dipendenti sono stati temporaneamente assegnati trasmettere richiesta motivata di rimborso delle spese sostenute per la successiva ratifica del Dipartimento della pubblica sicurezza.

L'impiego del personale dei reparti mobili nei servizi di ordine pubblico fuori sede deve essere contenuto nei limiti dell'orario giornaliero che, in ogni caso, non può superare il limite massimo di 10 ore, oltre il quale occorrerà prevedere il pernottamento del personale nel luogo del servizio procrastinando il rientro in sede ove questa non sia raggiungibile con un viaggio di trasferimento che non ecceda l'ora (cfr. circolare 559/B/1/240/50/1894 del 3 aprile 2003).

Con riferimento alla possibilità di **impiego di personale dei ruoli tecnici nei servizi di ordine pubblico**, con nota nr. 557/RS/01/70/1356 del 6 maggio scorso, il Dipartimento della P.S. ha enunciato i seguenti principi:

- a) l'impiego del personale della Polizia di Stato appartenente ai ruoli che espletano attività tecnico scientifica o tecnica in servizi di ordine pubblico è legittimo nel caso in cui tali servizi siano direttamente connessi alla svolgimento dei compiti istituzionali loro demandati, in relazione alle specifiche mansioni statuite dal D.M. 18 luglio 1985 relativo ai profili professionali del predetto personale;
- b) l'attribuzione del trattamento economico di ordine pubblico al sopra citato personale è doveroso quando lo stesso, al pari degli appartenenti ai ruoli della Polizia di Stato che espletano funzioni di polizia, dagli atti d'ufficio, risulta impiegato in servizi di O.P.

L'indennità giornaliera di ordine pubblico, per effetto del contratto di lavoro relativo al quadriennio normativo 2002 - 2005 recepito e reso esecutivo dal DPR 18 giugno 2002 nr. 164 spetta in ragione del servizio prestato nella giornata solare dalle ore 00,00 alle ore 24,00.

Ciò nondimeno, attesa l'ampia e complessa casistica in materia, ed i dubbi interpretativi insorti, il Dipartimento della pubblica sicurezza ha emanato una circolare interpretativa sull'argomento, corredata da numerosi esempi e da una tabella riepilogativa.

La circolare in questione (333-G/2.3.81.(09/03) del 24 marzo 2003), nel chiarire che nel nuovo riferimento al "turno giornaliero" questo aggettivo va riferito alla "giornata solare" e non alle ventiquattro ore, spiega anche come nel caso di servizi di ordine pubblico serali che, per sopravvenute esigenze, si protraggono oltre le ore 04 nella giornata successiva, spettino due indennità di ordine pubblico per i due turni in concreto effettuati.

Viene inoltre chiarito che, qualora il turno venga effettuato a ridosso delle ore 24,00, per evitare effetti distorti come, ad esempio, un servizio con inizio alle ore 21,00 e termine alle ore 3,00 l'indennità deve essere corrisposta anche se in nessuna delle due giornate sia stato effettuato un turno di quattro ore.

Inoltre, con nota nr. 557/RS/01/20/1828 del 4 giugno 2002 il Dipartimento della pubblica sicurezza in risposta alla nota della Segreteria Nazionale del SIULP nr. 149/2002 del 5 maggio 2002 aveva già precisato che dovevano essere altresì liquidate due distinte indennità di ordine pubblico in riferimento a due ulteriori situazioni esemplificative:

- Il dipendente che effettui al mattino, come da programmazione, servizio di ordine pubblico in sede (manifestazione di piazza) con turno di servizio 7.00/13.00 e che, quella sera stessa, venga chiamato ad effettuare un ulteriore servizio di ordine pubblico in sede (servizio allo stadio) con turno di servizio 19.00/24.00;
- Il dipendente appartenente a reparto inquadrato che effettui al mattino, come da programmazione, servizio di ordine pubblico fuori sede (manifestazione di piazza) con turno di servizio 7.00/13.00 e che, quella sera stessa, venga chiamato ad effettuare un ulteriore servizio di ordine pubblico (servizio allo stadio) in altra sede, sempre diversa da quella di servizio, con turno di servizio 19.00/24.00.

Ovviamente nel primo caso verranno corrisposte due indennità di ordine pubblico in sede, nel secondo due indennità di ordine pubblico fuori sede, sempre a condizione che ciascun turno di servizio abbia avuto durata di almeno quattro ore e fermo restando il diritto al compenso per lavoro straordinario.

L'indennità viene corrisposta, dunque, per ciascun turno di servizio giornaliero della durata di almeno quattro ore nella **misura** di euro 26,00 uguale per tutti i ruoli e qualifiche. Quando il servizio di ordine pubblico non comporta il pernottamento fuori sede, l'indennità in questione è ridotta del 30%.

Al riguardo, viene considerato con pernottamento, anche se non concretamente effettuato, il servizio che comprenda per intero il periodo orario 22,00 - 05,00 ai sensi del decreto Legislativo 26 novembre 1999 nr. 532 (cfr. circolare 333-G/2.3.81. (09/03) del 24 marzo 2003).

In caso di durata inferiore alle quattro ore del servizio non potrà essere attribuito alcun emolumento con l'eccezione del caso in cui si tratti di servizi che richiedano necessariamente lo svolgimento di attività a ridosso delle ore 24 e che altrimenti, non presentando quattro ore consecutive all'interno di una sola giornata solare non consentirebbero il pagamento dell'indennità (vedi circolare 333-G/2.3.81.(09/03) del 24 marzo 2003).

Nel caso di uno o più spostamenti fuori sede senza rientro in ufficio di appartenenza, il servizio fuori sede deve considerarsi continuativo con la liquidazione di una sola diaria nell'arco della medesima giornata solare. La deroga esplicitata si riferisce ai casi in cui il servizio inizi alle ore 21, 22 o 23 per terminare rispettivamente alle ore 01, 02 e 03 del giorno successivo (vedi circolare 333-G/2.3.81. (09/03) del 24 marzo 2003).

Costituiscono interruzioni del servizio di O.P. i riposi settimanali ed il congedo straordinario per motivi di salute (circolare 333-G/2.3.81. del 18 febbraio 1997).

Si è posto il problema di quale trattamento economico spetti al dipendente che, trovandosi fuori sede per l'espletamento di servizi di ordine pubblico, non espleti uno o più turni di servizio per fruire del riposo settimanale o per altra causa.

La materia è disciplinata dalla circolare nr. 333-G/2.3.81 del 18 febbraio 1997 del Dipartimento della pubblica sicurezza. Detta circolare, alla pagina 6, precisa che in tali casi va esclusa la corresponsione dell'indennità di ordine pubblico e prevede altresì che la permanenza fuori dalla sede di servizio comunque dovrà essere ristorata nei periodi in cui per qualunque motivo non venga espletato il servizio e che, pertanto, in tali periodi dovrà corrispondersi il trattamento economico di missione.

L'indennità in questione spetta anche al personale che, a seguito di infermità o lesioni traumatiche verificatesi nel corso ed a causa del servizio, non possa completare il previsto turno di quattro ore.

La stessa indennità non è cumulabile con l'indennità di marcia, con l'indennità meccanografica e con l'indennità di rischio, con l'indennità di servizio esterno e con il trattamento economico di missione, mentre non esclude la corresponsione del compenso per lavoro straordinario eventualmente reso.

Per quel che concerne i **servizi di ordine pubblico effettuati dalla Polizia ferroviaria in occasione delle movimentazioni delle tifoserie calcistiche in treno**, con circolare nr. 300/B/2[^] Div/51352/97.I.11.3 del 4 maggio 2005 il Dipartimento della P.S. ha precisato che, fermo restando il presupposto che, per la liquidazione dell'indennità, i predetti servizi in ambito ferroviario debbano essere previsti, sia pure genericamente, con ordinanza dei questori, nel calcolo delle quattro ore debba essere ricompreso, oltre che il tempo impiegato nella scorta tecnica e durante la permanenza in stazione dei tifosi, anche il periodo più o meno lungo, a seconda delle esigenze del momento, trascorso negli scali in attesa dell'arrivo, del transito o delle partenze dei supporters medesimi, rientrando questa attività, comunque, nel dispositivo di sicurezza predisposto, per la circostanza, a tutela dell'ordine pubblico.

Con circolare telegrafica 333-G/2.2.81(18/02) del 9 agosto 2002 il Dipartimento, nel fornire alcuni chiarimenti in ordine al trattamento economico in caso di aggregazione temporanea, dopo aver precisato che *"i dipendenti aggregati ad altre sedi con il trattamento economico di missione, qualora vengano impiegati in servizi di ordine pubblico, interrompono momentaneamente la missione con attribuzione dell'indennità di ordine pubblico fuori sede, limitatamente al tempo di effettivo servizio prestato"*, in ordine all'assegnazione temporanea ha chiarito che *"la sede di assegnazione...diventa eccezionalmente momentanea sede di servizio, pertanto qualora il dipendente venga comandato in servizio di ordine pubblico nella medesima sede, allo stesso compete l'indennità di ordine pubblico in sede. Allorché, invece il dipendente venga comandato in servizio di ordine pubblico fuori dalla sede di momentanea assegnazione, ivi compresa l'originaria sede di servizio, allo stesso verrà attribuita la tariffa di ordine pubblico fuori sede"*.

Con riferimento alla possibilità di far luogo anticipazioni in ordine ai servizi di ordine pubblico fuori sede occorre aggiungere che, con circolare nr. 333-G/2.3.74(06/05) del 23 febbraio 2004, il Dipartimento della P.S. ha disposto la sospensione di ogni concessione di anticipi sulle competenze dovute per lo svolgimento dei servizi fuori sede, considerato che tali servizi non comportano per il personale alcun esborso monetario, in quanto tutte le spese quali il vitto, l'alloggio e il viaggio sono a totale carico dell'Amministrazione e la relativa indennità viene corrisposta il mese successivo a quello di prestazione.

Cap. XXVII

L'INDENNITÀ DI ORDINE PUBBLICO IN SEDE

È stata istituita dall'articolo 5 della Legge 27 marzo 1977 nr. 284.

I presupposti sono identici a quelli relativi all'indennità prevista per i servizi di O.P. fuori sede.

Il Beneficio spetta allorché si debba operare per fronteggiare situazioni di carattere eccezionale e contingente che facciano temere o sussistere perturbamenti dell'ordine pubblico, con la sostanziale differenza che trattasi di servizi svolti nel territorio del Comune in cui ha sede l'Ufficio in cui presta servizio il personale interessato.

A titolo esemplificativo, la circolare 333.A/9807.G.D.1 del 4 maggio 1993 cita, tra i tipici servizi di ordine pubblico, quelli resi in occasione di agitazioni o manifestazioni studentesche; agitazioni di maestranze; manifestazioni di protesta a carattere popolare; manifestazioni sportive o religiose; spettacoli musicali o teatrali con notevole afflusso di pubblico; situazioni di emergenza per calamità naturali; scioperi; visite di capi di Stato - di governo - ministri; manifestazioni con intervento di personalità; manifestazioni organizzate da movimenti o gruppi estremisti.

Per la corresponsione dell'indennità di ordine pubblico per i servizi in sede occorre anzitutto che il servizio abbia una durata non inferiore alle 4 ore e sia reso fuori dai locali dell'Ufficio di appartenenza.

Occorre, altresì, che lo stesso sia disposto dall'Autorità competente. Pertanto, detti servizi debbono essere disposti in ambito provinciale dal Questore, cui competono, ai sensi della legge 1 aprile 1981 nr. 121, la direzione, la responsabilità ed il coordinamento a livello tecnico operativo dei servizi di ordine e sicurezza pubblica.

L'ordinanza di Servizio del Questore, emanata a norma dell'articolo 37 del DPR 28 ottobre 1985 nr. 782 (Regolamento di Servizio dell'Amministrazione della P.S.), dispone dunque il servizio, stabilendo le modalità di svolgimento, la forza da impiegare, l'equipaggiamento necessario, i responsabili del servizio stesso e le finalità da conseguire. Vale il principio che i provvedimenti che dispongono l'utilizzazione del personale in servizio di ordine pubblico in sede debbono espressamente contenere la previsione del trattamento economico spettante.

È opportuno ricordare che il Dipartimento della P.S. con nota 555/RS/ 01/20/6/616 dell'11 gennaio 1997, rispondendo ad un quesito avanzato dalla Segreteria Nazionale del SIULP ha sostenuto che l'indennità per i servizi di ordine pubblico in sede debba essere erogata anche al personale di Polizia Stradale impiegato in occasione dei servizi di O.P., qualora detto impiego sia previsto e disposto con ordinanza del Questore.

Con il contratto di lavoro relativo al quadriennio normativo 2002 - 2005 recepito e reso esecutivo dal DPR 18 giugno 2002 nr. 164 l'indennità di ordine pubblico in sede è corrisposta per ciascun turno di servizio giornaliero della durata di almeno quattro ore, nella **misura** unica di euro 13,00.

La stessa spetta anche al personale che, a seguito di infermità o lesioni traumatiche verificatesi nel corso ed a causa del servizio, non possa completare il previsto turno di quattro ore in un dato giorno.

L'indennità giornaliera di ordine pubblico, per effetto del contratto di lavoro relativo al quadriennio normativo 2002 - 2005 spetta in ragione del servizio prestato nella giornata solare dalle ore 00,00 alle ore 24,00.

Ciò nondimeno, attesa l'ampia e complessa casistica in materia, ed i dubbi interpretativi insorti, il Dipartimento della pubblica sicurezza ha emanato una circolare interpretativa sull'argomento, corredata da numerosi esempi e da una tabella riepilogativa.

La circolare in questione (333-G/2.3.81.(09/03) del 24 marzo 2003), nel chiarire che nel nuovo riferimento al "turno giornaliero" questo aggettivo va riferito alla "giornata solare" e non alle ventiquattrore, spiega anche come nel caso di servizi di ordine pubblico serali che, per sopravvenute esigenze si protraggono oltre le ore 04 nella giornata successiva, spettino due indennità di ordine pubblico per i due turni in concreto effettuati.

Viene inoltre chiarito che, qualora il turno venga effettuato a ridosso delle ore 24,00, per evitare effetti distorti come, ad esempio, un servizio con inizio alle ore 21,00 e termine alle ore 3,00 l'indennità deve essere corrisposta anche se in nessuna delle due giornate sia stato effettuato un turno di quattro ore.

Ad espressa richiesta del Siulp (nota della Segreteria Nazionale del SIULP nr. 149/2002 del 5 maggio 2002) il Dipartimento ha chiarito l'applicazione della normativa in relazione a due specifiche tipologie particolarmente ricorrenti e rispetto alle quali la circolare del 24 marzo 2003 poteva apparire lacunosa. Lo ha fatto con la circolare nr. 557/RS/01/20/1828 del 4 giugno 2002 che prevede la liquidazione di due distinte indennità di ordine pubblico in riferimento a due situazioni esemplificative:

- Il dipendente che effettui al mattino, come da programmazione, servizio di ordine pubblico in sede (manifestazione di piazza) con turno di servizio 7.00/13.00 e che, quella sera stessa, venga chiamato ad effettuare un ulteriore servizio di ordine pubblico in sede (servizio allo stadio) con turno di servizio 19.00/24.00;
- Il dipendente appartenente a reparto inquadrato che effettui al mattino, come da programmazione, servizio di ordine pubblico fuori sede (manifestazione di piazza) con turno di servizio 7.00/13.00 e che, quella sera stessa, venga chiamato ad effettuare un ulteriore servizio di ordine pubblico (servizio allo stadio) in altra sede, sempre diversa da quella di servizio, con turno di servizio 19.00/24.00.

Ovviamente nel primo caso verranno corrisposte due indennità di ordine pubblico in sede, nel secondo due indennità di ordine pubblico fuori sede, sempre a condizione che ciascun turno di servizio abbia avuto durata di almeno quattro ore e fermo restando il diritto al compenso per lavoro straordinario.

L'indennità di O.P. in sede non è cumulabile con l'indennità di O.P. fuori sede, con l'indennità di marcia, con l'indennità meccanografica e con l'indennità di rischio e con l'indennità di servizio esterno, mentre non esclude la corresponsione del compenso per lavoro straordinario eventualmente reso.

Con circolare telegrafica 333-G/2.2.81(18/02) del 9 agosto 2002 il Dipartimento dopo aver precisato che *"i dipendenti aggregati ad altre sedi con il trattamento economico di missione, qualora vengano impiegati in servizi di ordine pubblico, interrompono momentaneamente la missione con attribuzione dell'indennità di ordine pubblico fuori sede, limitatamente al tempo di effettivo servizio prestato"*. La stessa circolare, in ordine i dipendenti in **assegnazione temporanea** chiarisce che *"la sede di assegnazione...diventa eccezionalmente momentanea sede di servizio, pertanto qualora il dipendente venga comandato in servizio di ordine pubblico nella medesima sede, allo stesso compete l'indennità di ordine pubblico in sede. Allorchè, invece il dipendente venga comandato in servizio di ordine pubblico fuori dalla sede di momentanea assegnazione, ivi compresa l'originaria sede di servizio, allo stesso verrà attribuita la tariffa di ordine pubblico fuori sede"*.

Cap. XXVIII

L'INDENNITÀ PER I SERVIZI ESTERNI

L'istituto è stato introdotto dal 3° contratto di lavoro, recepito e reso esecutivo con il DPR 5 giugno 1990 nr. 147 che all'articolo 12 prevede: *"il supplemento giornaliero dell'indennità d'istituto previsto dall'articolo 2 della legge 28 aprile 1975 nr. 135 nella misura stabilita dall'articolo 7 comma 1 del DPR 10 aprile 1987 nr. 150 è triplicato per il personale impiegato nei servizi esterni, ivi compresi quelli di vigilanza esterna agli istituti di pena, organizzati in turni sulla base di ordini formali di servizio"*.

Originariamente l'istituto remunerava i servizi svolti in ambito esterno organizzati in turni continuativi.

Dopo l'istituzione del comparto sicurezza, il contratto relativo al primo quadriennio normativo, recepito e reso esecutivo col DPR 31 luglio 1995 nr. 395, ha esteso (vedasi anche circolare 333-A/9802.B.B.5.4 del 18 aprile 1996) l'indennità in discorso al personale che effettua servizi esterni articolati in turni non continuativi e cioè non articolati nell'arco delle 24 ore, ferma restando la necessità che il turno di servizio, espletato in ambiente esterno, coincidesse, nella sua durata, con l'orario obbligatorio giornaliero.

Successivamente, il contratto relativo al secondo quadriennio normativo recepito e reso esecutivo dal D.P.R. 16 marzo 1999 nr. 254 ha notevolmente ampliato il novero delle tipologie di servizio beneficiarie dell'indennità in discorso.

In ultimo, con il contratto relativo al quadriennio normativo 2002 - 2005 biennio economico 2002 - 2003 recepito e reso esecutivo con il DPR 18 giugno 2002, nr. 164, il compenso giornaliero è stato rideterminato nella misura di euro 6,00 e riconosciuto a tutto il personale impiegato nei servizi già individuati come esterni di durata non inferiore a tre ore.

L'attività esterna deve essere disposta con formale ordine di servizio, contenente, tra l'altro, il tipo di attività in cui il personale è impiegato. Tuttavia, qualora imprevedibili esigenze operative rendano necessario l'espletamento di un servizio qualificato come "esterno" non previsto nell'ordine di servizio, al personale andrà comunque corrisposta l'indennità sulla base della successiva formalizzazione dell'ordine da parte del funzionario che ha disposto il servizio medesimo.

I presupposti del beneficio sono, dunque, attualmente lo svolgimento di un servizio esterno (quelli che per la natura e le finalità cui assolvono, non possono che essere espletati in ambiente esterno), sulla base di un formale ordine di servizio, effettuato in coincidenza col turno ordinario di servizio con durata almeno pari alle tre ore.

Per quel che concerne le specifiche tipologie di servizio collegate al beneficio in questione, alcune sono espressamente individuate nella contrattazione mentre altre sono previste nel protocollo d'intesa del 7 aprile 1993 nonché tassativamente indicate da circolari interpretative che hanno determinato, nel tempo, un progressivo allargamento delle ipotesi di applicabilità del beneficio economico.

Occorre dire che nel corso dell'applicazione dell'istituto, numerosi sono stati i contrasti interpretativi sorti con il Dipartimento della P.S. che, d'intesa anche con le altre Amministrazioni del comparto sicurezza, ha emanato una serie di disposizioni interpretative finalizzate all'individuazione di tutti i servizi che dovevano beneficiare dell'indennità in questione.

È possibile tentare una classificazione delle varie tipologie di servizi:

Servizi espressamente identificati come esterni da contratti e circolari emanate in materia

- 1) Servizi di squadra "Volante" - piantonamento detenuti, vigilanza esterna ad obiettivi fissi, servizi effettuati dalla Polizia stradale (vedi circolare telegrafica 69277-333/A.9801.3.210.4.53 del 10 luglio 1990);
- 2) servizi di vigilanza espletati da personale POLFER a Scali Ferroviari e impianti FF.SS. (vedi circolare telegrafica 333.A/9801.B.210.D.53 del 9 febbraio 1991);
- 3) Servizi di vigilanza perimetro esterno di Uffici, Enti e Reparti Amministrazione P.S. con esclusione vigilanza effettuata presso Corpi di Guardia (vedi circolare telegrafica 333.A/9801.B.210.D.53 del 9 febbraio 1991);
- 4) Servizi di vigilanza stradale (vedi circolare telegrafica 333.A/9801.B.210.D.53 del 9 febbraio 1991);
- 5) Servizi di controllo passaporti presso valichi di frontiera terrestre e servizi di vigilanza esterna in area aeroportuale (vedi circolare telegrafica 333.A/9801.B.210.D.53 del 9 febbraio 1991);
- 6) Servizi dei Nuclei Prevenzione Crimine, servizi di Polizia di Frontiera Marittima ed Aerea; servizi di Polizia Postale (vedi circolare telegrafica 333-A/9807.F.D.7 del 7 maggio 1993 e circolare 333-A/9802.B.B.5.4 del 18 aprile 1996);
- 7) Servizi espletati a bordo di natanti, treni, automezzi, ecc (vedi circolare telegrafica 69277-333/A.9801.3.210.4.53 del 10 luglio 1990);
- 8) Servizi di traduzione di detenuti o internati e di piantonamenti disposti presso ospedali o luoghi di cura nei confronti di soggetti destinatari di provvedimenti restrittivi della libertà personale con esclusione dei servizi di sorveglianza presso le cosiddette "camere di sicurezza". (vedi circolare 333-A/9802-B-B.5.4 del 15 novembre 1996 che fonda l'estensione del beneficio sulla interpretazione estensiva di una norma dettata con espresso riferimento alla Polizia penitenziaria dal contratto relativo al primo quadriennio normativo, recepito e reso esecutivo col DPR 31 luglio 1995 nr. 395);
- 9) Servizi di pattuglia anti rapina, anti borseggio, antidroga e vigilanza ad obiettivi sensibili svolti dal personale delle Squadre Mobili e della Digos;
- 10) Servizi di "Sicurezza e soccorso in montagna";
- 11) Squadre esterne di Polizia Giudiziaria;
- 12) Servizi svolti da unità cinofile antidroga finalizzati al controllo delle navi passeggeri e mercantili in partenza ed in arrivo;
- 13) Servizi di pattuglia svolti dal personale del Reparto a Cavallo finalizzati al controllo del territorio o al soccorso stradale;

- 14) Servizi di vigilanza in ambito della struttura aeroportuale finalizzati al controllo bagagli e passaporti; servizio di prevenzione e anti rapina presso gli uffici postali;
- 15) Servizi di vigilanza al perimetro delle abitazioni di personalità nonché ad obiettivi fissi anche quando sia prevista l'utilizzazione di garitte; servizi resi a bordo di natanti al molo;
- 16) Servizi di tutela, scorta, traduzione, vigilanza e lotta alla criminalità, nonché quelli di tutela della normativa in materia di Poste e telecomunicazione impiegato in turni e sulla base di formali ordini di servizio svolti all'esterno degli uffici o presso strutture di terzi, (in forza del contratto relativo al secondo quadriennio normativo recepito e reso esecutivo dal D.P.R. 16 marzo 1999 nr. 254 che ha ulteriormente ampliato il novero dei beneficiari dell'indennità in discorso estendendola espressamente ai servizi citati). Al riguardo, il Dipartimento ha avuto modo di chiarire (vedi circolare 333-A/9807.D.2.2, del 20 dicembre 1999), che non potranno essere considerati servizi "presso enti o strutture di terzi" quelli resi in via ordinaria in uffici della Polizia di Stato istituiti presso Amministrazioni od enti diversi, come i posti fissi presenti negli ospedali o gli Ispettorati Generali di Pubblica Sicurezza presso il Senato della Repubblica, la Camera dei Deputati, eccetera;
- 17) Per quel che concerne le attività di sopralluogo effettuate dagli operatori di Polizia Scientifica, l'Amministrazione, la circolare 333 - A/9807.D.2.2 del 9 febbraio 2001, ha chiarito che il beneficio va corrisposto in tutti quei casi in cui le attività sono espletate in ambito esterno per tutta la durata dell'ordinario turno di servizio, precisando che l'eventuale disbrigo, all'interno dell'ufficio, di incombenze strettamente connesse col servizio svolto in ambito esterno, deve avere carattere meramente residuale rispetto al servizio svolto all'esterno. La stessa circolare ha precisato che la locuzione contenuta nell'articolo 11 del DPR 254/1999, "qualunque sia la sua durata", riferita all'orario ordinario di servizio si riferisce alla effettiva durata del turno obbligatorio giornaliero che, pur se in particolari circostanze, potrebbe essere inferiore alle sei ore, deve comunque risultare esaustivo della prestazione lavorativa effettivamente dovuta in quel giorno. Al riguardo, tuttavia, occorre ricordare che con il contratto relativo al quadriennio normativo 2002 - 2005 e biennio economico 2002 - 2003 recepito e reso esecutivo con il DPR 18 giugno 2002, nr. 164, il compenso giornaliero è stato riconosciuto a tutto il personale impiegato nei servizi esterni di durata non inferiore a tre ore, ragion per cui le disposizioni della circolare 333 - A/9807.D.2.2 del 9 febbraio 2001 risultano in parte superate;
- 18) Per quel che concerne il personale delle Squadre Nautiche che, effettuando di norma attività di vigilanza in mare a bordo dei natanti, per avaria delle imbarcazioni venga impiegato a terra nella manutenzione ordinaria e straordinaria dei mezzi, il Siulp ha chiesto in sede territoriale ed ottenuto dal Dipartimento della pubblica sicurezza un positivo intervento chiarificatore con la nota nr. 557/RS/01/20/0584 del 3 aprile 2003 che chiarisce che, pur non rientrando tali attività in quelle tassativamente previste dall'articolo 11 D.P.R. 254/1999, esse possono senz'altro essere considerate rientranti tra i servizi che vengano "svolti istituzionalmente fuori dai locali dell'ufficio di appartenenza".
- 19) In relazione ai servizi di ascolto e trascrizione di intercettazioni telefoniche effettuati presso gli uffici del tribunale, la circolare 333 - A/9807.D.2.2 del 3 febbraio 2001 ha ribadito il principio che nell'ipotesi in cui gli uffici siano presso strutture di terzi e non costituiscano per il personale dipendente la ordinaria sede di servizio, il beneficio può essere corrisposto in presenza dei presupposti di legge (ordine di servizio e svolgimento dello stesso per almeno 3 ore). Riguardo all'eventuale spettanza dell'indennità in argomento al personale impegnato in attività tecniche (intercettazione di comunicazioni e conversazioni telefoniche e ambientali) presso le sale ascolto ubicate presso le Procure della Repubblica la nota nr. 333-A/9807.D.2.2 del 3 febbraio 2001 ha chiarito che bisogna in proposito distinguere due diverse ipotesi. Qualora, infatti, le attività vengano poste in essere da personale in servizio presso le Sezioni di polizia giudiziaria istituite presso le citate Procure, l'indennità non spetta in quanto non costituisce servizio "presso enti e strutture di terzi" quello reso in via ordinaria in uffici della Polizia di Stato collocati presso Amministrazioni o enti diversi. Spetterà invece l'attribuzione dell'indennità qualora, viceversa, gli uffici collocati presso Amministrazioni o enti diversi non costituiscano per il personale dipendente la ordinaria sede di servizio; è il caso, ad esempio, del personale appartenente ad uffici diversi dalla Sezioni di polizia giudiziaria che si rechi presso le Procure al fine di effettuare le attività tecniche in argomento.
- 20) Servizi svolti da piloti e specialisti dei Reparti Volo allorchè svolti in ambito esterno (attività connesse all'assistenza alle fasi di decollo ed atterraggio, operazioni specifiche di ispezione giornaliera, rischieramento e rifornimento di aeromobili, operazioni propedeutiche e accessorie indispensabili alla preparazione ed all'hangaraggio degli aeromobili, prove motori e tracking) riconducibili alle tipologie individuate dall'articolo 11 del DPR 16 marzo 1999 nr. 254, dell'articolo 9 del DPR 31 luglio 1995 nr. 395 e dell'articolo 9 del contratto relativo al quadriennio normativo 2002 - 2005 biennio economico 2002 - 2003 recepito e reso esecutivo con il DPR 18 giugno 2002, nr.164 (vedi circolare 559/B.2/7.4/221 dell'11 gennaio 2002);
- 21) In relazione alle esercitazioni di tiro "a cielo aperto", con nota nr. 333/9507.D.2.2 del 22 settembre 2003, il Dipartimento della pubblica sicurezza in esito ad una richiesta posta dal Siulp in sede territoriale ha precisato che è dovuta la corresponsione dell'indennità per servizi esterni, tenendo conto dell'innovazione introdotta dall'articolo 9, D.P.R. 18 giugno 2002, nr. 164 che, ai fini della corresponsione di tale indennità, a decorrere dal 1° settembre 2002 ha ridotto la durata della prestazione lavorativa, determinandola in un periodo di attività non inferiore a tre ore lavorative, da intendersi svolta in maniera continuativa. L'Amministrazione ha comunicato in proposito che il compenso "potrà essere riconosciuto ai sensi del D.P.R. 395/95, laddove ricorrano le condizioni normativamente prescritte, tenendo conto, ai fini della durata dell'articolo 9 del DPR 164/02". È dunque riconosciuto il diritto a percepire l'indennità per servizi esterni per le esercitazioni di tiro purchè si siano svolte "a cielo aperto" per oltre tre ore consecutive.
- 22) Ulteriori servizi sono stati inseriti nel novero di quelli "istituzionalmente esterni" dalla circolare nr. 557/RS/01/20/3371 del 30 gennaio 2004, con la quale il Dipartimento ha definito alcuni aspetti legati all'indennità per servizi esterni che, nel tempo, avevano dato vita al maggior numero di controversie interpretative. In particolare l'Amministrazione ha chiarito come il dipendente che svolga mansioni di **autista** (anche per mere esigenze tecnico-logistiche), potrà essere ritenuto destinatario dell'indennità per servizi esterni, ai sensi dell'articolo 9, D.P.R. 395/1995, laddove risultino presenti tutte le condizioni normativamente prescritte e tenendo conto, ai fini della durata (tre ore), dell'innovazione introdotta dall'articolo 9, D.P.R. 164/2002. Per quanto concerne il servizio di **consegna a ritiro plichi** il Ministero ha ritenuto che, in via generale, il personale preposto a tale attività possa essere ritenuto destinatario dell'indennità per servizi esterni, ai sensi dell'articolo 9, D.P.R. 395/1995, in presenza di tutte le altre condizioni prescritte dalla norma, qualora l'attività in questione si svolga in via continuativa all'esterno dell'ufficio di appartenenza, per un periodo superiore a tre ore lavorative. Per quanto invece attiene l'impiego all'esterno dell'ufficio, per **controlli amministrativi** presso esercizi commerciali o all'esterno dell'ufficio per **accertamenti presso enti pubblici** (es. Municipi), per almeno tre ore, il Dipartimento ha affermato che si tratta di mansioni burocratico - amministrative che non possono essere remunerate con l'indennità per servizi esterni ai sensi dell'articolo 11, D.P.R. 254/1999 in quanto non riconducibili alla "lotta alla criminalità" e che, qualora detti servizi vengano espletati in via continuativa in ambiente esterno per almeno tre ore, essi potranno essere valutati ai sensi dell'articolo 9, D.P.R. 395/1995. Nel caso, infine, di impiego per almeno tre ore all'esterno dell'ufficio per **notifiche** è stato precisato che, qualora l'attività di notifica consista nell'espletamento di atti amministrativi, dovrà richiamarsi quanto precedentemente precisato in relazione alla consegna e ritiro plichi; diversamente, nell'ipotesi in cui tale attività sia finalizzata alla notifica di atti riconducibili alla "lotta alla criminalità", qualora ricorrano anche tutti gli altri i requisiti previsti dall'articolo 11 D.P.R. 254/1999, potrà essere corrisposta l'indennità per servizi esterni.

Servizi espressamente esclusi dal beneficio perché non ritenuti esterni

- 1) Servizi tipici di Polizia Giudiziaria;

- 2) Servizi di intercettazione telefonica resi in ambito interno o presso strutture terze che costituiscano la ordinaria sede di servizio per il personale impiegato (vedi circolare 333-A/9807.D.2.2 del 3 febbraio 2001);
- 3) Nuclei Operativi di Protezione;
- 4) Servizi di vigilanza presso i Corpi di Guardia (vedasi telex 333.A/9801 .B.210.D.53 del 9 febbraio 1991);
- 5) servizi di moviere e piantone;
- 6) Servizi di installazione e manutenzione delle apparecchiature radiotelegrafiche;
- 7) Addetti al servizio bar e alle attività di vigilanza presso le strutture balneari e addetti all'assistenza ai bagnanti;
- 8) Servizi presso uffici di "Emergenza e Pronto Intervento";
- 9) Servizi finalizzati ad adempimenti connessi alla presentazione delle persone arrestate davanti all'Autorità Giudiziaria;
- 10) Servizi resi in via ordinaria in uffici della Polizia di Stato istituiti presso Amministrazioni od enti diversi, come i posti fissi presenti negli ospedali o gli Ispettorati Generali di Pubblica Sicurezza presso il Senato della Repubblica, la Camera dei Deputati, eccetera (vedi circolare 333.A/9807.D.2.2, del 20 dicembre 1999);
- 11) Servizi unità cinofile impiegate in attività di addestramento o addette ai boxes.
- 12) Servizio reso in qualità di teste nei procedimenti giudiziari su citazione dell'Autorità Giudiziaria (cfr. circolare 333-A/9807.D.2.2 del 9 febbraio 2001)
- 13) Servizi di manutenzione all'interno degli hangar per automezzi, aeromobili e natanti (vedi circolare 559/B.2/7.4/221 dell'11 gennaio 2002);
- 14) Personale in servizio presso la Polizia di frontiera addetto alle autorimesse, alle segreterie di frontiera, capi turno voli nazionali ed internazionali;
- 15) servizi all'interno di aule bunker; servizi di vigilanza all'interno di locali ove sono ubicati uffici postali;
- 16) Servizi di sorveglianza nelle camere di sicurezza;
- 17) Servizi svolti da personale appartenente al Reparto a Cavallo inerenti a pulizia scuderie, governo quadrupedi, riordino selleria, pulizia finimenti, controllo e vigilanza scuderie ed equini;

Per quel che concerne il problema della compatibilità della indennità di servizio esterno con l'indennità prevista per la presenza qualificata, il telex nr. 333-G/2.3.86.C del 5 luglio 1991, prevedeva che *"personale impegnato in servizi rotativi esterni non potest essere contemporaneamente impegnato in turni reperibilità stante non cumulabilità relativi compensi, sancita da articoli 11 e 12 D.P.R. 147/1990"*.

Tuttavia occorre chiarire che per presenza qualificata si intende l'assolvimento dell'obbligo di mantenere la reperibilità cui può essere assoggettato *"per esigenze di ordine e di sicurezza pubblica"* il personale della Polizia di Stato, contemplato dall'articolo 64, Legge 121/1981 e disciplinato dall'articolo 32, D.P.R. 782/1985.

La presenza qualificata non va confusa con l'indennità di reperibilità prevista dagli accordi relativi all'incentivazione dell'operatività delle Forze di polizia (cd. secondo livello di contrattazione), per la quale non sussiste alcuna incompatibilità.

Venendo al merito dell'eccezione va subito evidenziato come essa non sia più attuale in quanto contenuta in disposizioni non più vigenti; vediamo perché.

- a partire dall'entrata in vigore del D.P.R. 31 luglio 1995, nr. 395 l'articolo 12, D.P.R. 147/1990 è stato implicitamente abrogato dall'articolo 9 del citato D.P.R. 395/1995, che ha autonomamente determinato la misura di detta indennità e non più, come avveniva in precedenza, in riferimento al supplemento giornaliero dell'indennità di istituto (cd. indennità di presenza), che per il servizio esterno veniva triplicata (di qui la definizione di "triplicata"); lo stesso articolo 9 D.P.R. 395/1995 ha inoltre esteso le tipologie di servizio che danno diritto all'indennità di servizio esterno, successivamente allargate anche dall'articolo 11 D.P.R. 254/1999; in seguito l'articolo 9, D.P.R. 164/2002 ha stabilito che detto compenso è corrisposto al personale impiegato nei servizi esterni purché essi abbiano durata non inferiore a tre ore;
- analogamente abrogato va considerato l'articolo 11, D.P.R. 147/1990: la disposizione in esso contenuta è stata anch'essa superata dal D.P.R. 395/1995, il cui articolo 8 ha eliminato il riferimento all'indennità di presenza su cui veniva calcolato l'importo della presenza qualificata (in questo caso veniva quintuplicata), determinandola in maniera autonoma; il secondo comma del citato articolo 8, D.P.R. 395/1995, che confermava il divieto di cumulo tra servizio esterno e presenza qualificata, è stato poi abrogato dall'articolo 10, D.P.R. 254/1999. In definitiva: il divieto di cumulo, previsto fino al 1999 dal D.P.R. 147/1990 prima e dal D.P.R. 395/1995 poi, oggi non esiste più. L'indennità per i servizi esterni non è cumulabile con l'indennità per i servizio di O.P. in sede e fuori sede.

Cap. XXIX

L'INDENNITÀ SUPERFESTIVA

L'articolo 12 comma 2 del D.P.R. 164/2002 prevede che al personale chiamato a prestare servizio in attività di istituto nei giorni di Natale, 26 dicembre, Capodanno, Pasqua, lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ferragosto e 2 giugno, spetta il compenso di cui al comma 2 dell'articolo 12 del contratto relativo al secondo quadriennio normativo polizia (c.d. indennità superfestiva).

L'attuale misura lorda del compenso ammonta a euro 40.

Cap. XXX

L'INDENNITÀ DI PRESENZA NOTTURNA

Spetta per ciascuna ora di servizio effettuato tra le ore 22,00 e le ore 06,00.

L'attuale misura oraria del compenso è di euro 4,10.

Cap. XXXI

L'INDENNITÀ DI COMPENSAZIONE

L'indennità di compensazione è certamente una delle più importanti novità introdotte dall'ultimo contratto di lavoro, recepito con D.P.R. 164/2002; l'articolo 16 prevede infatti tra l'altro che, *"Fermo restando il diritto al recupero, al personale che per sopravvenute inderogabili esigenze di servizio sia chiamato dall'Amministrazione a prestare servizio nel giorno destinato al riposo settimanale o nel festivo infrasettimanale è corrisposta una indennità di euro 5,00 a compensazione della sola ordinaria prestazione di lavoro giornaliero"*.

Già dalla lettera del dettato normativo appare dunque evidente il principio che determina la *ratio* della disposizione: l'esigenza di indennizzare il dipendente per la mancata fruizione del riposo nel giorno programmato.

L'istituto ha registrato l'emanazione di una serie di circolari interpretative:

- la circolare nr. 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003, ha chiarito che la chiamata in servizio deve essere connessa a particolari esigenze di servizio tali da non consentire di anticipare nell'arco della settimana il riposo settimanale quale risulta dalla pianificazione e da configurare un impiego aggiuntivo del dipendente rispetto all'orario d'obbligo settimanale già effettuato (ad esempio la chiamata in servizio per contingenti esigenze verificatasi nel giorno o nei due giorni antecedenti a quello di effettivo impiego) recuperabile ai sensi dell'articolo 63 della legge 121/1981 entro le quattro settimane successive. La stessa circolare nel precisare che l'indennità è destinata a "*compensare al dipendente il disagio causato di non aver potuto godere del riposo*", ha riconosciuto che il diritto sussiste anche se la mancata fruizione del riposo si riferisce alla giornata destinata al "recupero riposo" e ciò anche se tale ipotesi "*non è espressamente contemplata nella disposizione*";
- la nota nr. 333-A/9807.D.17 del 6 febbraio 2003, in risposta ad un quesito sollevato in sede territoriale, in relazione alla ipotesi di orario di servizio articolato su cinque giorni settimanali chiarisce come "*la giornata del sabato, non essendo lavorativa, possa essere assimilata a quella destinata a riposo settimanale*";

Detti orientamenti sono stati successivamente ribaditi dalla circolare nr. 557/RS/01/20/0266 del 14 aprile 2003.

In definitiva, la corresponsione dell'indennità di compensazione spetta al personale impiegato in servizio ogni qualvolta ciò avvenga in una giornata in cui, in base alla programmazione, sia prevista l'effettuazione:

- del riposo festivo infrasettimanale;
- dell'unico riposo settimanale previsto dall'orario di servizio articolato su sei turni settimanali;
- dei due riposi settimanali previsti dall'orario di servizio articolato su cinque turni settimanali;
- del recupero di uno qualsiasi dei riposi sopra indicati.

La **misura** del compenso, come già anticipato, ammonta attualmente a 5,00 euro.

Cap. XXXII

L'INDENNITÀ DI MARCIA

L'indennità supplementare di marcia, è prevista dall'articolo 8 della legge 23 marzo 1983, nr. 78.

Essa compete al personale della Polizia di Stato nelle situazioni di servizio indicate nella circolare nr. 333-G/2.1.05.C del 27 dicembre 1990 (esercitazione di tiro), ed è determinata nella misura mensile pari al 180 per cento dell'indennità di impiego operativo di base spettante al personale delle Forze armate in relazione al grado ed all'anzianità di servizio. (vedi: circolare nr. 333-G/2.1.05.C-09/00 dell'8 maggio 2000, del servizio TEP e Spese).

La misura di questa indennità di impiego operativo di base è stata incrementata e variata per il personale non dirigente, in relazione: all'articolo 5 del D.P.R. 394/1995 con decorrenza dal 18 dicembre 1995, all'articolo 4 del D.P.R. 360/1996 con decorrenza 18 gennaio 1996 e 18 gennaio 1997, all'articolo 4 - comma 6 - del D.P.R. 255/1999 con decorrenza 18 gennaio 1999; per il personale dirigente in relazione: al D.P.R. 5/9/1994 con decorrenza dal 18 gennaio 1996, al D.P.R. 5/10/1998 con decorrenza 18 gennaio 1998 ed al D.P.R. 30/4/1999 con decorrenza del 18 gennaio 1999.

In conseguenza dei predetti mutamenti, le misure mensili e giornaliere sono state rideterminate.

I nuovi importi sono quelli risultanti dalle tabelle che seguono, distinte in relazione alla decorrenza, validità e provvedimento legislativo.

Indennità supplementare di marcia (decorrenza 1 gennaio 1997 - articolo 4 D.P.R. 10.5.1996 nr. 360) dovuta al personale che riveste qualifica non dirigenziale - importi espressi in lire -

Fascia	Qualifica	Mensile	Giornaliera
1	V. Questore Agg. + 29 di serv.	1.404.000	46.800
2	V. Questore Agg. + 25 di serv.	1.296.000	43.200
3	V. Questore Agg.	1.197.000	39.900
3	Comm. Capo + 25 di serv.	1.197.000	39.900
4	Comm. Capo	1.161.000	38.700
3	Commissario + 29 di serv.	1.161.000	38.700
4	Commissario + 25 di serv.	1.161.000	38.700
5	Commissario	1.044.000	34.800
3	Vice Commissario + 29 di serv.	1.161.000	38.700
4	Vice Commissario + 25 di serv.	1.161.000	38.700
10	Vice Commissario + 2 di serv.	720.000	24.000
12	Vice Commissario	576.000	19.200
3	Ispettore Superiore + 29 di serv.	1.161.000	38.700
4	Ispettore Superiore + 25 di serv.	1.161.000	38.700
5	Ispettore Superiore	1.044.000	34.800
5	Ispettore Capo + 25 di serv.	1.044.000	34.800
6	Ispettore Capo	972.000	32.400
7	Ispettore + 15 di serv.	900.000	30.000
8	Ispettore + 10 di serv.	828.000	27.600
11	Ispettore	630.000	21.000
13	Vice Ispettore + 5 di serv.	540.000	18.000
14	Vice Ispettore	468.000	15.600
6	Sovrintendente Capo	72.000	32.400
9	Sovrintendente + 15 di serv.	801.000	26.700
13	Sovrintendente	540.000	18.000
15	Vice Sovrintendente	396.000	13.200

9	Assistente Capo	801.000	26.700
11	Assistente	630.000	21.000
13	Agente Scelto	540.000	18.000
16	Agente	360.000	12.000

Indennità supplementare di marcia (decorrenza 1 gennaio 1999 in applicazione del D.P.R.30.4.1999) dovuta al personale che riveste qualifica dirigenziale - importi espressi in lire

Qualifica	Mensile	Giornaliera
Dirigente Generale	1.759.639	58.655
Dirigente Superiore	1.643.920	54.787
1° Dirigente + 2 di servizio	1.527.599	50.920
1° Dirigente	1.411.578	47.053

Cap. XXXIII

L'INDENNITÀ VESTIARIO

Si tratta di una conquista sindacale che ha annullato una assurda quanto ingiustificata disparità di trattamento fra gli operatori delle forze dell'ordine.

Spetta a quegli operatori della Polizia di Stato che espletano servizio in abiti civili per l'essere addetti a particolari servizi istituzionali che non possono essere svolti in uniforme.

Per il momento, l'istituto è regolato da una circolare Ministeriale, la nr. 600 dell'1 luglio 1998 che dispone specifici accreditamenti presso le Prefetture in apposito capitolo di spesa.

La Questura competente per territorio, raccolti i preventivi necessari per soddisfare le esigenze degli aventi diritto, commissionerà le forniture a ditte che presenteranno offerte in relazione a specifiche tecniche di massima dei manufatti preventivamente individuate.

La stessa circolare indica i prezzi massimi fissati dal comitato tecnico consultivo per le forniture occorrenti per i servizi di Polizia:

Cap. XXXIV

L'INDENNITÀ DI RISCHIO

È prevista dalla legge 15 novembre 1973 nr. 734 e relativo regolamento approvato con D.P.R. del 5 maggio 1975 nr. 146 e decreto Ministeriale del 12 aprile 1999.

Essa spetta al personale della Polizia di Stato, non dirigente, che espleta interi turni di servizio, limitatamente alle giornate d'effettivo servizio, reso quale addetto in modo diretto e continuo in una delle attività specificatamente previste dal decreto ministeriale citato, compresi gli ausiliari in servizio di leva.

Sono esclusi, pertanto, i dirigenti e gli allievi Agenti.

L'esposizione diretta e continua ad uno dei fattori di rischio indicati nel decreto Ministeriale dovrà essere attestata dal dirigente dell'ufficio interessato.

L'indennità in questione non è cumulabile con quella per operatori subacquei, maneggio valori cassa, meccanografica, di pilotaggio e volo, ordine pubblico in sede.

Ai fini della corresponsione dell'indennità non si può prescindere dall'effettivo svolgimento delle attività "a rischio". Vanno perciò detratte le giornate di assenza dal servizio, escluse quelle per infermità, infortunio sul lavoro o malattia professionale dipendenti da causa di servizio debitamente riconosciuta ed inerente all'attività resa.

Cap. XXXV

L'INDENNITÀ MECCANOGRAFICA

È prevista dall'articolo 5 D.P.R. 146/1975 per il personale formalmente assegnato ai centri meccanografici od elettronici ed effettivamente applicato ai relativi impianti, ivi compresi i direttori dei centri, gli analisti ed i programmatori.

La circolare nr. 333-G/2.2.08 del 22 marzo 1995, per contro, limitava il diritto alla corresponsione dell'indennità al personale in possesso della qualifica di "operatore terminalista di I livello" che effettuasse un'attività di aggiornamento della memoria elettronica dell'unità centrale e non una mera attività di interrogazione della memoria stessa.

Con la circolare nr. 333-G/3.1.08.MEC del 28 maggio 2002 sono state impartite agli uffici periferici le istruzioni necessarie affinché l'indennità meccanografica venga riconosciuta l'indennità prescindendo dal possesso della qualifica di terminalista con decorrenza retroattiva, nei limiti della prescrizione quinquennale dei crediti.

Ciò significa che al personale non in possesso della qualifica di terminalista, ma impiegato come tale, verrà corrisposta l'indennità meccanografica non solo per il futuro, ma anche per tutto il periodo di effettivo impiego passato, fino a cinque a ritroso dalla data di emanazione della ministeriale

In relazione ad un'altra limitazione contenuta nella circolare citata, ove la stessa afferma che per aver diritto all'indennità, l'operatore terminalista deve effettuare non solo semplice attività d'interrogazione di archivi e schedari, ma soprattutto variazioni nella memoria dell'unità elettronica centrale, è bene chiarire che anche quest'ultimo requisito non è più richiesto e dunque, ai fini dell'attribuzione dell'emolumento, dovrà risultare dal provvedimento di formale assegnazione l'esistenza ed il rispetto dei soli seguenti presupposti:

- effettiva applicazione all'impianto dell'interessato con carattere di continuità;
- che il centro elettronico, il mini-sistema o la stazione di lavoro collegati ad host rientrino fra quelli indicati nella relazione tecnica allegata al decreto interministeriale 28.12. 1990;
- rispetto del contingente organico fissato dalla predetta relazione per ogni struttura in essa individuata.

Con circolare ministeriale nr. 333-G/3.1.08.MECC, il Dipartimento ha comunicato che essendo pervenute numerose note riguardanti diverse problematiche relative all'attribuzione al personale della Polizia di Stato dell'indennità meccanografica di cui all'articolo 5 del DPR 5/5/75 nr. 146 con riferimento a questioni riguardanti, soprattutto, la limitatezza del contingente organico fissato per ogni ufficio, la mancata individuazione dei nuovi uffici rispetto a quelli previsti nella relazione tecnica annessa al vigente decreto interministeriale del 26/12/1990, nonché le nuove procedure informatiche utilizzate dal personale ed, in particolare, lo S.D.I., è allo studio una totale rivisitazione della problematica in argomento, volta alla revisione dell'Istituto tanto nelle modalità di corresponsione quanto nell'entità numerica da attribuire agli uffici richiedenti.

Cap. XXXVI

L'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

L'istituto della reperibilità si articola attualmente in due fattispecie.

Presenza qualificata:

L'istituto è ancorato all'articolo 64 della Legge 121/81, ha natura normativa e, modulata sulla scorta della precedente disciplina, è soggetta, ad informazione preventiva ed eventuale esame congiunto. La presenza qualificata non va confusa con l'indennità di reperibilità prevista dagli accordi relativi all'incentivazione dell'operatività delle Forze di polizia (cd. secondo livello di contrattazione).

Con la circolare nr. 333 - A/9807.f.11.2 del 13 gennaio 1998, il Dipartimento ha avuto modo di chiarire che *"La reperibilità ex articolo 64 legge 121/1981 non può assolutamente costituire strumento per fronteggiare stabilmente le ordinarie esigenze di servizio"*. L'istituto, conformemente alla giurisprudenza formatasi al riguardo serve a garantire l'immediato e puntuale intervento delle forze dell'ordine in quei casi in cui particolari circostanze lo rendano necessario. Poiché esso trova la propria ratio nella possibilità, più o meno probabile, che un determinato evento, turbativo dell'ordine e della sicurezza pubblica, si possa effettivamente verificare, si rivelano prive di utilità eventuali casistiche relative a detti eventi, attesa l'ampia varietà di fatti di tal genere che, potrebbero venire in essere in un determinato territorio.

Le ordinanze che dispongono la reperibilità debbono dunque contenere, per essere pienamente legittime, non un generico rinvio alla tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, bensì un riferimento alle esigenze che si prevede di dover fronteggiare. Occorre, altresì che nelle stesse vengano citate situazioni concrete che richiedano un giustificato ricorso all'effettuazione di turni di reperibilità.

Reperibilità pattizia:

L'istituto ha carattere pattizio nel senso che può essere attuato solo previa intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo nazionale quadro, da raggiungersi a livello provinciale con le stesse maggioranze previste dalla procedura di stipula della contrattazione decentrata (articolo 3 Accordo Nazionale Quadro vigente). Esso consente di prevedere ipotesi di reperibilità da definire sulla base di turni trimestrali con le procedure indicate nell'articolo 6, comma 3, e nel rispetto di quanto indicato nella lettera a) dell'articolo 19 dell'accordo nazionale quadro.

Dette intese individueranno gli uffici presso i quali si può effettuare reperibilità e su detta base la direzione dell'Ufficio o de Reparto presso cui è stata raggiunta l'intesa provvederà a predisporre turni trimestrali di reperibilità.

L'articolo 14 dell'accordo nazionale quadro stipulato in esecuzione del quarto contratto di lavoro precisa i criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità.

Li riassumiamo di seguito:

- a) ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 5 turni al mese, da espletarsi, salvo particolari esigenze di servizio, in modo non consecutivo;
- b) la durata del servizio di reperibilità deve corrispondere all'intera giornata (00.00 - 24.00) con detrazione del turno di lavoro ordinario;
- c) non è possibile collocare giornalmente in reperibilità più del 5% della forza effettiva dell'ufficio, Reparto o Istituto;
- d) i turni di reperibilità devono essere stabiliti con formali e motivati ordini di servizio seguendo un criterio di rotazione fra tutto il personale;
- e) ove non ostino motivate ed improrogabili esigenze di servizio, il dipendente non può essere collocato in reperibilità nella giornata che precede o segue il congedo ordinario ovvero il riposo settimanale.

È inibito il ricorso alla reperibilità per i servizi interni o esterni stabilmente organizzati in turni che coprono l'intera giornata.

L'attuale **misura** dell'indennità è pari a 17,00 euro per turno.

Nel caso del dipendente che pur non essendo reperibile, per esigenze di servizio sia chiamato ad intervenire sul luogo di lavoro, deve essere ugualmente corrisposto il compenso di reperibilità con diritto a retribuzione per eventuale il lavoro straordinario eventualmente prestato.

In relazione al problema del divieto di cumulo che esisterebbe tra le indennità previste per la presenza qualificata e la reperibilità e quella prevista per il servizio esterno, si richiama quanto precisato nel capitolo relativo all'indennità di servizio esterno.

Cap. XXXVII

L'INDENNITÀ DI CAMBIO TURNO

Il compenso spetta a tutto il personale contrattualizzato compresi i Vice Questori Aggiunti con trattamento economico dirigenziale, esclusi i dirigenti ed il personale di leva.

Ogni variazione di turno successiva alla definizione della pianificazione settimanale dà luogo al compenso previsto per il cambio turno nel rispetto del limite di cui all'articolo 7 comma. 6 lett. b) del citato A.N.Q.

L'articolo 21 del vigente Accordo Nazionale Quadro prevede l'attribuzione di un compenso per i cambi turno, definendo questi ultimi come *"la variazione di turno di servizio disposta d'ufficio rispetto al turno di servizio risultante dalla programmazione settimanale"*.

La previsione mira principalmente ad ottenere una programmazione dei servizi che riesca a garantire la certezza del turno di lavoro per ogni operatore. Qualora questo non avvenga, al "disagio" provocato all'operatore, corrisponde un beneficio economico oggi pari a euro 8,40.

Gli uffici a cui destinare le risorse assegnate ad ogni singola provincia vengono identificati previa intesa con le OO.SS. periferiche, titolate alla contrattazione, con le procedure previste nell'articolo 3 dell'accordo nazionale quadro.

La modifica dell'orario di servizio disposta in sede di pianificazione settimanale non dà luogo al compenso relativo al cambio turno.

Al personale impiegato nei servizi continuativi è attribuito il compenso per il cambio turno solo alla prima variazione di turno, configurandosi quelle successive quali sviluppo della tipologia d'orario.

Al personale in forza presso i Reparti Mobili ed effettivamente impiegato negli stessi compete un compenso lordo annuo pari a Euro 600. Tale previsione, tuttavia, non esime i citati Reparti Mobili dal programmare settimanalmente l'orario di servizio degli operatori che, salvo i casi di impiego in O.P., dovrà essere aderente alla pianificazione fatta.

Al personale dei Reparti Mobili aggregato presso gli Uffici Territoriali nonché quello trasferito il compenso è corrisposto in dodicesimi, in relazione al numero dei mesi di servizio prestati presso il Reparto.

Per maturare il diritto alla corresponsione di un dodicesimo del compenso occorre aver prestato almeno quindici giorni di servizio nel mese di riferimento.

La Commissione paritetica chiamata ai sensi dell'articolo 25 dell'Accordo Nazionale Quadro sottoscritto il 15 maggio 2000 ad esprimere un parere vincolante sulle controversie insorte in ordine alla interpretazione dell'articolo 21 dell'A.N.Q. si è recentemente espressa su alcuni problemi interpretativi suscitati dall'applicazione dell'istituto.

La stessa Commissione ha affermato che *“Obiettivo principe della pianificazione settimanale dei turni di servizio, così come indicato ai commi 1 e 2 ex articolo 6, è il conseguimento della piena efficienza del servizio ed il sereno svolgimento del medesimo; pertanto presso ogni Ufficio deve settimanalmente essere predisposta ed affissa all'albo la programmazione dei turni di servizio secondo le modalità definite con l'informazione preventiva che il dirigente invia alle OO.SS. per comunicare quali tra le tipologie d'orario, indicate dagli articoli 7 e 8 dell'ANQ, intende adottare”*.

In relazione ai **turni continuativi** la Commissione ha ritenuto che *“non dà luogo al compenso in argomento la modifica dell'orario di servizio disposta in sede di programmazione settimanale per non più di una volta a settimana per ciascun dipendente, seguendo criteri di rotazione.*

Una volta definita la pianificazione ogni successiva variazione di turno darà luogo al compenso previsto e si applica il limite fissato dall'articolo 7 comma 6 lett. b. dell'A.N.Q”.

Per inciso rileviamo che il limite citato è *“un massimo di una volta a settimana e comunque per non più di una volta al mese relativamente al quadrante notturno”* e riguarda i servizi continuativi.

Per i servizi continuativi, in caso di più cambi turno contestuali e concomitanti, la Commissione ha ritenuto di dover attribuire la prevista indennità solo alla variazione del primo turno considerando i turni a seguire la logica conseguenza della iniziale modifica.

Per i turni continuativi la variazione dell'orario deve essere determinata da un'oggettiva esigenza di servizio e deve produrre una modifica dell'articolazione dell'orario di servizio (es. soppressione di un quadrante); senza oggettive esigenze di servizio non può darsi corso ad un mero trasferimento del dipendente in un quadrante diverso rispetto alla sua prevista turnazione”.

La Commissione ha ritenuto altresì che **non danno luogo alla corresponsione dell'emolumento:**

- a) l'anticipo o il posticipo di un massimo di due ore del turno individuale di servizio in quanto il concetto di fascia oraria così come comunemente inteso (mattutina, pomeridiana, serale) appare pienamente rispettato nell'ambito del turno ipotizzato (da 8/14 a 7/13, 6/12).
- b) laddove venga adottato un orario 8/14 - 14/20 le aliquote di personale da impiegare in relazione alle necessità di servizio vengono determinate nella programmazione settimanale dal dirigente; pertanto l'impiego ripetuto nella medesima fascia oraria (es. più volte nel turno 14/20 o 8/14) non figura un cambio turno”.

La modifica dell'orario disposta in sede di programmazione per l'esecuzione di un servizio conosciuto prima, nel limite di una volta a settimana per dipendente e seguendo criteri di rotazione, non dà luogo al cambio turno.

Qualora per sopravvenute esigenze si renda necessario impiegare in tali servizi ulteriori aliquote di personale, che nella pianificazione settimanale erano impegnate in turni diversi o in riposo settimanale, per queste ultime la variazione del turno darà luogo al compenso relativo.

Parimenti dicasi per i servizi di O.P. non prevedibili, che seppur disposti con ordinanza questorile ex articolo 37, poiché attuati dopo la programmazione, andranno necessariamente ad incidere sulla pianificazione dei servizi, la cui modifica determina l'attribuzione del compenso in narrativa.

Nel caso di chiamata in servizio del personale collocato in riposo settimanale (articolo 63 comma 5 legge 121/81) in base alla pianificazione settimanale ex articolo 6 comma 4 questo fruirà dell'indennità di cambio turno oltre al recupero del riposo entro le quattro settimane ed alla indennità di compensazione prevista dall'ultimo contratto di lavoro per il personale chiamato a prestare servizio nel giorno destinato al riposo settimanale dalla programmazione settimanale.

Riguardo al caso in cui l'Ufficio disponga, nella programmazione settimanale, prevista dell'articolo 6 comma 4 A.N.Q., l'effettuazione di un turno di servizio, comunichi poi la previsione di un cambio turno e, successivamente, revochi il cambio turno ripristinando quello previsto dalla programmazione settimanale (ad esempio: • per il venerdì è previsto il turno 8.00-14.00; • il mercoledì, l'Ufficio comunica al dipendente che il venerdì successivo non effettuerà più l'8.00-14.00, ma il turno pomeridiano; • il giovedì, per ulteriori esigenze sopravvenute, al dipendente viene nuovamente cambiato il turno e ripristinato l'8.00-14.00) riteniamo che in tali casi l'indennità prevista dall'articolo 21 A.N.Q. spetti non solo per la variazione disposta il mercoledì rispetto alla programmazione settimanale, ma anche per l'ulteriore successiva variazione. A nulla rileva, infatti, che quest'ultima porti al ripristino dell'iniziale programmazione settimanale, poiché il bene giuridicamente tutelato è il diritto del dipendente alla programmazione della sua vita privata, da perseguirsi, ovviamente, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Nel caso di impiego con turno 8-14 di personale che secondo la programmazione settimanale avrebbe dovuto svolgere servizi continuativi, ai dipendenti interessati dovrà essere attribuito l'indennità in argomento per ciascun cambio turno effettuato (cfr. circ. 557/RS/01/23/2501 del 2 agosto 2005).

Cap. XXXVIII

L'INDENNITÀ PER I SERVIZI RESI IN ALTA MONTAGNA

Il compenso è corrisposto al dipendente in ragione del numero di servizi svolti, anche occasionalmente.

Il compenso deve essere attribuito anche se il servizio prestato in località posta al di sopra dei 1.500 metri sul livello del mare abbia avuto durata inferiore a quella dell'intero turno di servizio.

L'indennità in parola la cui misura è attualmente di euro 6,24 compete anche nel caso in cui la sede di servizio sia al di sotto del predetto livello, ma i servizi siano espletati in località superiore a 1500 metri S.L.M..

Al personale occasionalmente impiegato in servizi di alta montagna viene corrisposto il previsto compenso in ragione del numero di turni effettuati.

Il compenso deve essere attribuito anche se il servizio prestato in località posta al di sopra dei 1500 metri sul livello del mare abbia avuto durata inferiore a quella dell'intero turno di servizio.

Cap. XXXIX

LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

Il compenso è attribuito al dipendente, calcolando i giorni di effettiva presenza prestatati nel corso dell'anno solare. Ai fini del computo si configurano come giorni di effettiva presenza:

- a) i riposi compensativi;
- b) le assenze per infermità occorse in servizio per fatti verificatisi nell'arco dell'anno solare;
- c) le assenze per effetto dell'applicazione della legge 104/92;
- d) le assenze per astensione obbligatoria ed interdizione anticipata dal lavoro in applicazione degli articoli 4 e 5 della legge 1204/71;
- e) i permessi sindacali, compresi quelli autorizzati in forma cumulativa e dei distacchi.

Ogni ulteriore fattispecie si configura come giorno di assenza.

Ai fini della corresponsione del compenso per la produttività collettiva e ricorrendone le condizioni, per il personale di ruolo della Polizia di Stato, vincitore di un concorso per l'accesso a qualifiche superiori e collocato in aspettativa per la durata del corso, il periodo di frequenza è equiparato a presenza.

Per il personale che osserva un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali, ai fini del calcolo delle giornate ad ogni cinque giorni di effettiva presenza sarà sommato un giorno.

La misura attuale del compenso è pari a Euro 2,20 giornalieri.

Il congedo ordinario relativo all'anno precedente, fruito dal dipendente nell'anno successivo, è considerato come effettiva presenza. Non sono computabili ai fini dell'attribuzione del compenso per produttività collettiva i permessi previsti dall'articolo 42, d.lgs. 151/2001 (TU su maternità e paternità) in quanto non figurano tra le assenze considerate come presenza ai fini di tale computo dall'articolo 6, comma 3 dell'accordo 8.10.2003, che include tra l'altro le assenze "per effetto dell'applicazione della legge 104/1992" ed esclude ogni fattispecie non esplicitamente prevista;

Cap. XL

L'ASSEGNO FUNZIONALE

Il contratto relativo al primo quadriennio normativo, recepito e reso esecutivo col D.P.R. 31 luglio 1995 nr. 395 ha modificato sensibilmente i presupposti per l'erogazione del nuovo assegno funzionale introdotto dall'articolo 6 del DL 387/1987 convertito in legge 20 novembre 1987 nr. 472, eliminando ogni tipo di valutazione soggettiva ("senza demerito") ed ancorando il beneficio a presupposti oggettivi quali la mancanza di cause ostative espressamente previste, riscontrabili in un lasso di tempo ben determinato (tre anni).

Direttive in merito alla nuova configurazione dell'istituto sono state emanate con la circolare 333.A/9802.B.B.5.4. del 31 ottobre 1995.

L'attribuzione del beneficio è subordinata alla maturazione rispettivamente di 17 e 29 anni di servizio, effettuata la detrazione di tutti i periodi relativi a provvedimenti che incidono sull'anzianità di servizio, interròpendola.

Come previsto dall'articolo 2, comma 3, D.P.R. 19 novembre 2003, nr. 348, a partire dal 1° gennaio 2003, per il compimento delle anzianità utili ai fini dell'attribuzione dell'assegno di funzione (17 e 29 anni), verrà valutato anche il periodo di servizio comunque prestato senza demerito nelle Forze di Polizia e nelle Forze Armate.

Ai fini dell'attribuzione del beneficio sono presi in considerazione i giudizi complessivi e le sanzioni disciplinari del triennio antecedente alla maturazione della prevista anzianità, nel senso che il beneficio sarà erogato a tutti coloro che, nello stesso triennio, abbiano riportato un giudizio complessivo almeno pari a "buono" e non siano stati destinatari di sanzioni disciplinari più gravi della deplorazione.

In pratica, alla luce di quella che è la nuova disciplina dell'Istituto, il beneficio non spetta allorquando il dipendente abbia, nel triennio precedente, riportato un giudizio complessivo inferiore a "buono" o la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio.

L'anno o gli anni in cui si riscontra la presenza della causa ostativa alla concessione del beneficio vengono esclusi dal computo dell'anzianità necessaria alla maturazione del beneficio stesso.

È evidente che un provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio, tenuto conto dell'unicità della sanzione, non potrà provocare un ritardo di due anni per il solo fatto di essere stato inflitto e scontato a cavallo di un biennio.

Se alla data in cui viene maturata la prescritta anzianità, il personale interessato si trovi o si sia trovato in passato nello stato di sospensione cautelare dal servizio, sarà necessario attendere, ai fini della corresponsione dell'assegno funzionale, che sia adottato, al termine del procedimento penale e/o disciplinare, il provvedimento che dispone in via conclusiva sulla vicenda.

Pertanto, non potrà essere attribuito l'assegno funzionale a chi, sospeso cautelatamente, sia stato riammesso in servizio con riserva di riesame del periodo di sospensione cautelare.

IMPORTI ASSEGNO FUNZIONALE

Cap. XLI

GLI INTERESSI LEGALI E LA RIVALUTAZIONE MONETARIA

Nelle ipotesi di ritardato pagamento degli emolumenti di natura retributiva, pensionistica ed assistenziale tutti i dipendenti, in attività di servizio o in quiescenza, privati o delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, nr. 29, possono richiedere la corresponsione degli interessi legali e/o della rivalutazione monetaria.

Le fonti sono costituite dalla circolare del Tesoro del 23.12.98 nr. 83 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale nr. 1 del 2 gennaio 1999 relativa all'applicazione del decreto del Ministro del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica 10 settembre 1998, nr. 352;

Il decreto 10 settembre 1998, nr. 352, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale nr. 239 del 13 ottobre 1998 - emanato in attuazione dell'articolo 22, comma 36, della legge 23 dicembre 1994, nr. 724.

Il diritto si prescrive nel termine quinquennale contemplato dall'articolo 2948 del codice civile.

Gli interessi legali e/la rivalutazione monetaria sono calcolati separatamente sulla base del capitale al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali con decorrenza dal giorno di maturazione del credito principale fino alla data in cui è avvenuto il pagamento del medesimo o, se non ancora effettuato, fino alla data di emissione del titolo di pagamento del credito principale.

La somma dovuta a titolo di rivalutazione monetaria non può essere a sua volta ulteriormente rivalutata, così come gli interessi legali non possono produrre ulteriori interessi per il divieto di anatocismo di cui all'articolo 1283 del codice civile, né devono essere rivalutati perché in tal modo sarebbero erroneamente considerati parte del capitale.

Le somme dovute a titolo di interesse legale e/o rivalutazione monetaria, costituendo reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 1 del decreto legislativo 2 settembre 1997, nr. 314, sono assoggettate alle prescritte ritenute fiscali secondo il principio della cassa (cfr. circolare Ministero delle finanze nr. 326/E del 28 dicembre 1997 pubblicata nel supplemento ordinario nr. 256 alla Gazzetta Ufficiale nr. 302 del 30 dicembre 1997) senza deduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali atteso che ai sensi dell'articolo 6 dello stesso decreto legislativo, non costituiscono reddito ai fini contributivi.

La determinazione del quantum, dovuto a titolo di interessi legali e rivalutazione monetaria, avviene sulla base della disciplina vigente all'epoca della maturazione dei singoli ratei, in quanto dal rapporto previdenziale, assistenziale e retributivo non scaturisce una singola e complessiva obbligazione avente ad oggetto una prestazione unitaria, ma una serie di obbligazioni a cadenza periodica, ciascuna delle quali realizza l'intera prestazione dovuta in quel determinato periodo. Si applica, quindi, un diverso tasso di interesse legale a seconda delle misure vigenti nei periodi che vengono in considerazione: per l'indice ISTAT si applica fino al 31 dicembre 1997 quello relativo al costo della vita valevole ai fini dell'applicazione della scala mobile nei settori dell'industria, commercio, agricoltura ed altri settori interessati; dal 10 gennaio 1998 si applica l'indice ISTAT dei prezzi al consumo come stabilito dall'articolo 54, comma 2, della legge 31 dicembre 1997, nr. 449;

L'articolo 22, comma 36, della legge 23 dicembre 1994, nr. 724 stabilisce il divieto di cumulo d'interesse legale e rivalutazione monetaria e pertanto spetterà l'interesse legale qualora l'inflazione dovesse risultare inferiore, diversamente detta percentuale sarà assorbita da quella rivalutativa che risultasse più elevata.

L'articolo 2 del regolamento fissa le scansioni temporali:

per i crediti maturati prima del 16 dicembre 1990 spettano gli interessi legali nella misura del 5% e la rivalutazione monetaria fino al 15 dicembre 1990 e, dal 16 dicembre 1990 in poi, spettano i soli interessi legali nelle misure vigenti (10% dal 16 dicembre 1990, ai sensi dell'art. 1 della legge 26 novembre 1990, nr. 353, al 31 dicembre 1996; 5% ai sensi dell'articolo 2, comma 185, della legge 23 dicembre 1996 nr. 662, dal 10 gennaio 1997);

per i crediti il cui diritto alla percezione sia maturato dopo il 16 dicembre 1990 spettano i soli interessi legali. Pertanto la data del 16 dicembre 1990 costituisce una linea di discriminazione nel senso che per i periodi anteriori a detta data i ritardi saranno remunerati con i due istituti (interessi legali e rivalutazione monetaria) per quelli successivi verrà corrisposto il solo interesse legale. Ciò in relazione alla giurisprudenza prevalente, secondo la quale dopo l'aumento del saggio di interesse al 100%, i crediti accessori (rivalutazione monetaria e interessi legali) attribuiti al dipendente hanno assunto una misura ritenuta eccessiva, non più rapportata a concrete esigenze di salvaguardia della retribuzione reale.

Per i crediti il cui diritto alla percezione sia maturato dal 10 gennaio 1995 in poi spettano i soli interessi legali al tasso vigente (10% fino al 31 dicembre 1996, 5% dal 10 gennaio 1997) o, in alternativa, la rivalutazione monetaria, qualora questa divenisse più favorevole in conseguenza all'andamento del tasso di inflazione.

Circa la individuazione del dies a quo occorre distinguere i crediti la cui data di maturazione è per così dire automatica (ad es. emolumenti/stipendiali e, in genere retribuzioni con scadenze periodiche) da quelli che, invece, ancorché attinenti a materia retributiva o previdenziale, sorgano solo a seguito di procedimenti talora complessi, attivati da apposita domanda o da altro evento rimesso alla volontà della parte. Per il primo tipo di crediti il dies a quo coincide con la data di maturazione del diritto che si può configurare con l'entrata in vigore della norma attributiva del medesimo, ovvero con il passaggio in giudicato della sentenza o la notifica della sentenza divenuta irrevocabile, a la data di emanazione del provvedimento amministrativo, o altra data risultante dei medesimi.

Per i crediti per i quali sia necessaria una domanda della parte, ovvero lo svolgimento di un procedimento perché il diritto stesso si realizzi, la decorrenza coincide, come prevede il comma 6 dell'articolo 16 della legge 30 dicembre 1991, nr. 412 con quella di scadenza del termine previsto per l'adozione del provvedimento sulla domanda.

Per quel che concerne la questione se l'applicazione degli interessi legali per il ritardato pagamento degli emolumenti deve essere richiesta dall'interessato, oppure applicata d'ufficio, occorre dire che l'onere di applicarli è sicuramente a carico dell'amministrazione. Il Ministero del Tesoro, infatti, con la circolare nr. 83 del 23/12.98 ha diramato istruzioni relative all'applicazione del decreto del Ministro del Tesoro nr. 352 dell'1 settembre 1998 concernente la corresponsione ex ufficio degli interessi legali e della rivalutazione economica.

Con la circolare sopracitata, si impartiscono alle Amministrazioni le direttive per procedere alla liquidazione di detti emolumenti facendo presente che, solo nel caso in cui vi sia la domanda dell'interessato, bisogna verificare che non sia decorso il termine quinquennale di prescrizione del diritto come stabilito dall'articolo 2948 del Codice Civile.

Il termine di riferimento da cui far partire gli interessi è quello fissato dalla legge (es. per le missioni che è di 30 giorni dalla data di effettuazione del servizio - articolo 3 Legge 26 luglio 1978, nr. 417) o quello indicato nel decreto del Ministero dell'Interno nr. 702 del 19 ottobre 1996, emesso in attuazione di quanto disposto dagli articoli 2 e 4 della Legge 7 agosto 1990, nr. 241.

Cap. XLII

POLIZIOTTO IN POLITICA

L'esercizio dei diritti di elettorato passivo per i poliziotti è tutelato dall'ordinamento attraverso una specifica disciplina che può essere così sintetizzata:

aspettativa per campagna elettorale

L'istituto è disciplinato dall'articolo 81 della legge 1 aprile 1981 nr.121 il quale prevede, al secondo comma, che gli appartenenti alle forze di Polizia candidati ad elezioni politiche o amministrative siano posti in aspettativa speciale, con assegni, dal momento dell'accettazione della candidatura per la durata della campagna elettorale e possano svolgere attività politica e di propaganda al di fuori dell'ambito dei rispettivi uffici e in abito civile. La medesima norma stabilisce che gli stessi comunque non possano prestare servizio nell'ambito della circoscrizione nella quale si sono presentati come candidati alle elezioni per un periodo di tre anni dalla data delle elezioni stesse. Attesa la finalità di tale tipo di aspettativa che è quella di impedire l'espletamento delle funzioni di polizia da parte del poliziotto candidato alle elezioni politiche o amministrative, il relativo provvedimento è adottato d'ufficio dal momento dell'accettazione della candidatura. Occorre precisare che l'accettazione della candidatura è un atto tipico avente rilevanza giuridica il cui perfezionamento è disciplinato dalla legislazione in materia elettorale.

La durata dell'aspettativa è connessa alla durata della campagna elettorale, terminata la quale si esauriscono gli effetti del provvedimento autorizzativo. L'Ufficio che adotta il provvedimento è tenuto a comunicarlo tempestivamente al Competente Servizio della direzione Centrale del

personale anche per l'eventuale adozione dei conseguenti provvedimenti di trasferimento ai sensi del sopracitato articolo 81 secondo comma legge nr. 121/1981 e dell'articolo 53, primo comma del D.P.R. 24.4.1982 nr. 335

aspettativa per mandato amministrativo

L'articolo 53 del D.P.R. 24.4.1982, nr. 335, al terzo comma, prevede che il personale eletto a cariche amministrative sia collocato in aspettativa, a domanda, per tutta la durata del mandato amministrativo. L'aspettativa è pertanto concessa sul presupposto dell'istanza del dipendente, corredata della documentazione attestante l'avvenuta elezione.

Il Consiglio di Stato con parere della Prima Sezione del 15 giugno 1994, ha precisato che la norma si applica anche a soggetti nominati assessori comunali o provinciali senza essere stati previamente eletti nei rispettivi consigli. Circa il trattamento economico è da evidenziare che l'articolo 3 della legge 12 dicembre 1966 nr. 1078, testualmente richiamato dal sopracitato articolo 53 è stato abrogato dall'articolo 28 della legge 27 dicembre 1985 nr. 816 recante la nuova disciplina in tema di aspettative, permessi e indennità degli amministratori locali.

Tale ultima legge ha introdotto per tutti i lavoratori il principio del collocamento a domanda in aspettativa non retribuita. Pertanto, al dipendente della Polizia di Stato collocato in aspettativa competono soltanto le eventuali indennità e i rimborsi previsti dalla sopracitata legge 816/1985. Come precisato dall'articolo 53 del D.P.R. nr. 335/1982, i periodi di aspettativa sono considerati a tutti gli effetti come servizio effettivamente prestato.

La Direzione Centrale del Personale ha recentemente emanato la circolare nr.333-G/Z.9-C.D. per risolvere il problema dell'onere per le assenze dal servizio dei poliziotti eletti quali amministratori in enti locali.

Nel richiamare quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 24 della legge 3 agosto 1999 nr. 265, premesso il contenuto del decreto legislativo 18 agosto 2000 nr. 267 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) che, all'articolo 80, ribadisce che l'ente locale, presso il quale vengono esercitate le funzioni pubbliche, deve rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per retribuzioni e assicurazioni per le ore o giornate di effettiva assenza del lavoratore, e considerato che la successiva normativa contenuta nella legge 26 febbraio 2001 nr. 26, pubblicata sulla G.U. del 1.3.2001, ha apportato modifiche all'articolo 80 del Decreto Legislativo 267/2000, in quanto con l'articolo 2 bis la possibilità di richiedere agli enti locali il rimborso degli oneri è stata limitata alle suddette assenze usufruite dai lavoratori dipendenti del settore privato o degli enti pubblici economici, la circolare chiarisce come in applicazione della suddetta normativa, l'onere per le assenze del personale della Polizia di Stato, dal 2 marzo 2001, non potrà più essere oggetto della richiesta di rimborso all'Ente presso il quale vengono esercitate le funzioni pubbliche.

permessi per l'espletamento del mandato

Ove non si avvallesse dell'aspettativa il dipendente investito di una carica o di un mandato amministrativo sarà autorizzato ad assentarsi dal servizio dal capo dell'Ufficio per il tempo necessario all'espletamento del mandato, con diritto oltre al trattamento economico ordinario anche agli assegni, alle indennità per servizi e funzioni a carattere speciale, ai compensi per speciali prestazioni ed al compenso per lavoro straordinario in relazione all'orario prestato ed ai servizi d'istituto effettivamente svolti.

trasferimento d'ufficio

Chi si candida non può prestare servizio per tre anni nell'ambito della circoscrizione nella quale si è presentato come candidato e deve essere trasferito nella sede più vicina, compatibilmente con la qualifica rivestita.

Chi sia eletto non può prestare servizio nella circoscrizione di elezione per tutta la durata del mandato amministrativo o politico, e comunque, per un periodo non inferiore a tre anni, e deve essere trasferito nella sede più vicina, compatibilmente con la qualifica rivestita.

Il Consiglio di Stato con parere nr. 1271/1990 reso il 17 ottobre 1990, ha fornito la propria chiave di lettura della disposizione contenuta nel secondo comma dell'articolo 53 del DPR 24 aprile 1982 nr. 335 con particolare riferimento ai criteri cui attenersi per disporre i trasferimenti dei dipendenti candidati o eletti.

Nel parere in questione è osservato che poiché l'organizzazione periferica dell'Amministrazione della P.S. si articola in uffici con competenza su ambiti territoriali regionali o interregionali, interprovinciali, provinciali, comunali o sub comunali, quando una disposizione fa riferimento al luogo ove il personale della P.S. presta servizio senza alcun'altra specificazione, è a tali articolazioni che si deve intendere la norma rinvii.

Pertanto, si dovrebbe procedere al trasferimento non solo quando il territorio del Comune sede dell'Ufficio coincida in tutto o in parte o, comunque, rientri nell'ambito della circoscrizione elettorale considerata, ma anche quando, a prescindere dalla collocazione geografica del comune sede dell'Ufficio, la competenza di quest'ultimo si estenda anche alla circoscrizione elettorale o a parte di essa.

È stato altresì evidenziato nel medesimo parere come tale interpretazione sia conforme alla ratio della norma in esame, che è quella di evitare ogni possibilità di interferenza tra attività politica ed attività di Polizia garantendo l'imparzialità di quest'ultima.

Lo stesso Consiglio di Stato, in sede giurisdizionale, con decisione nr. 1222 del 19 dicembre 1991, è intervenuto nuovamente in ordine alla medesima problematica, affermando che all'espressione "circoscrizione" non può darsi altro significato che quello elettorale previsto dalla varie leggi che disciplinano le elezioni politiche ed amministrative.

L'Amministrazione a seguito dei pareri (nr. 1271/90 e nr. 1122/91) resi dal Consiglio di Stato in merito ai criteri cui attenersi per disporre i trasferimenti in questione, ha emanato direttive con la circolare nr. 333.A/9801.G.D.8 del 6 aprile 1995.

Detta circolare prevede che ogni qualvolta un appartenente ai ruoli della Polizia di Stato, ivi compresi gli Agenti ausiliari trattenuti, accetti la candidatura in occasione delle elezioni politiche o amministrative, ai fini dell'accertamento circa la sussistenza dei presupposti che impongono all'Amministrazione di disporre il trasferimento di sede, occorre che sia preso in considerazione, in primo luogo, l'ambito territoriale sul quale si estende la competenza dell'Ufficio ove l'interessato presta servizio, raffrontando detto ambito territoriale con quello della circoscrizione elettorale.

Per individuare l'esatto ambito della circoscrizione elettorale occorre far riferimento non al territorio nell'ambito del quale gli enti pubblici territoriali (comune, provincia, regione) esercitano le potestà ad essi spettanti, bensì alle ripartizioni del territorio di ciascun ente individuale ai fini dei procedimenti elettorali ovvero al territorio compreso nel collegio elettorale per il quale viene presentata la singola candidatura.

Tale criterio, oltre che per l'elezione dei consigli comunali, provinciali e regionali, dovrà ovviamente, ed a maggior ragione, trovare applicazione in occasione di candidature per elezioni politiche.

Pertanto, il dipendente candidato sarà trasferito ogni qualvolta il territorio del comune sede dell'ufficio coincida, in tutto o in parte e, comunque, rientri nell'ambito della circoscrizione (rectius: collegio) elettorale considerata, nonché quando, a prescindere dalla collocazione geografica del comune sede dell'Ufficio, la competenza di quest'ultimo si estenda anche alla circoscrizione territoriale elettorale o a parte di essa.

In riferimento ad alcune fattispecie che maggiormente hanno determinato incertezze e dubbi applicativi, la stessa circolare fornisce in via esemplificativa chiarimenti ed indicazioni:

Nel caso di un dipendente in servizio presso una Questura, candidato in una circoscrizione (collegio) elettorale compresa nella medesima provincia, viene disposto il trasferimento fuori provincia oppure, ove possibile, in uno dei commissariati distaccati ubicati nella provincia, la cui circoscrizione, tuttavia, non coincida in tutto o in parte con quella elettorale. Potrà, inoltre, sempre che ciò sia possibile, essere disposto il trasferimento ad ufficio ubicato nel medesimo capoluogo, ma che, trattandosi ad esempio di ufficio di specialità, non implichi incompatibilità con la circoscrizione elettorale in quanto in questa non siano operanti uffici della medesima specialità.

Per quanto concerne gli uffici privi di competenza territoriale o per i quali l'ambito territoriale ha un rilievo ai soli fini dell'organizzazione interna dell'Amministrazione quali, ad esempio, gli uffici del Dipartimento della pubblica Sicurezza, gli Ispettorati e gli Uffici Speciali di P.S., gli Istituti di istruzione, i Reparti volo, i Reparti Mobili ecc., nel solco tracciato dal parere del Consiglio di Stato, nr. 1271/1990 la valutazione dell'eventuale incompatibilità, va effettuata riferendo l'ambito territoriale del collegio ove è avvenuta la candidatura al territorio del Comune in cui è ubicato l'Ufficio.

Negli ultimi anni, tuttavia, il Dipartimento aveva ritenuto che, non espletando tali uffici una attività operativa esterna" attraverso la quale sarebbe possibile acquisire il consenso dei cittadini elettori, presso di essi fosse possibile destinare dipendenti che si fossero candidati.

Questa semplice prassi, non codificata in alcun atto normativo o regolamentare, né confermata in sede giurisprudenziale è stata oggetto di un'attenta riconsiderazione anche in considerazione del fatto che tale criterio non è supportato, a differenza di quello della "territorialità", da regole certe ed univoche e rischia pertanto di ingenerare un'ingiustificata disparità di trattamento in quanto applicabile solo in quelle sedi ove siano ubicati uffici privi di rilevanza esterna con esclusione di quelle sedi (di norma medio-piccole) in cui sono presenti solo reparti "operativi" (Questura e Polizia stradale).

Per tali considerazioni la Direzione centrale per le risorse umane ha precisato che, per il futuro dovrà essere data stretta applicazione al criterio della "territorialità" secondo quanto stabilito dalla circolare del 1995, senza più operare eccezioni derivanti dalla "rilevanza operativa esterna dell'ufficio", continuandosi ad applicare, in via eccezionale, a coloro che si sono candidati alle passate elezioni e le cui situazioni non si sono ancora definite il criterio sino ad ora seguito per evitare, afferma la nota, "ulteriori disparità rispetto ai casi già "definiti" e ricollegabili alla medesima tornata elettorale" (cfr.circolare nr. 557/RS/01.102/1235, del 2 aprile 2004).

Per quel che concerne gli uffici delle specialità, oltre ai criteri dell'accertamento dell'eventuale coincidenza geografica totale o parziale, tra competenza dell'Ufficio ed estensione territoriale del collegio elettorale, occorrerà altresì valutare se in tale collegio siano ubicati uffici della specialità cui appartiene il dipendente o se, nel caso di uffici della Polizia Stradale, si tratti di un territorio su cui effettivamente detti Uffici espletano i compiti ad essi demandati. In ultimo, in risposta ad un quesito del SIULP la Direzione Centrale del Personale ha rappresentato che, in conformità alle disposizioni contenute nella circolare nr. 333.A/9801.G.D.8 del 6/4/95 con cui è stato illustrato l'ambito applicativo dell'articolo 53 del DPR nr. 335/1982, occorre verificare se l'ambito territoriale su cui si estende la competenza dell'ufficio ove il dipendente presta servizio coincida geograficamente in tutto o in parte con quello della circoscrizione elettorale per la quale viene presentata la candidatura, ovvero, come nel caso prospettato se il territorio del collegio elettorale per il quale viene presentata la candidatura rientri nella competenza territoriale dell'ufficio sede di servizio del dipendente.

Infine, poiché le Sezioni Polizia Stradale sono uffici con competenze in ambito territoriale coincidenti con quelli della provincia è stato riferito che nel caso in esame dovrà necessariamente essere disposto il trasferimento.

È previsto il trasferimento anche dall'Ufficio avente competenza sul territorio comunale nel caso di elezione ai consigli circoscrizionali.

I commissariati sezionali, diversamente da quelli distaccati, non potendo ritenersi uffici a competenza territoriale delimitata e costituendo articolazioni della Questura, soggiacciono alle medesime incompatibilità che caratterizzano la Questura.

Il dipendente interessato da un procedimento di trasferimento può far pervenire apposita istanza al Dipartimento con l'indicazione di una o più sedi gradite per il trasferimento.

Diritto all'avvicinamento

È previsto dall'articolo 78 comma 6 del decreto legislativo 18 agosto 2000 nr. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"

Tale disposizione normativa nel disporre che gli amministratori lavoratori dipendenti, pubblici e privati, non possono essere soggetti, se non per consenso espresso, a trasferimenti durante l'esercizio del mandato, prevede espressamente che il lavoratore interessato possa richiedere l'avvicinamento per poter svolgere il mandato per il quale è stato eletto.

Tale richiesta di avvicinamento al luogo in cui viene svolto il mandato amministrativo deve essere esaminata dal datore di lavoro con criteri di priorità.

Tale previsione, in coordinamento con quella che prevede il trasferimento d'ufficio a seguito di elezione, dà diritto all'assegnazione ad una sede vicina in modo tale da agevolare e comunque rendere possibile l'espletamento del mandato amministrativo.

Cap. XLIII

LA TUTELA LEGALE DEL POLIZIOTTO

Si tratta di una rilevante conquista sindacale concretizzatasi col contratto di lavoro relativo al primo quadriennio normativo, recepito e reso esecutivo dal DPR 395/1995.

L'articolo 33 del citato DPR, colmando una significativa lacuna ordinamentale ha previsto che: "nei procedimenti a carico di Ufficiali o Agenti di Pubblica Sicurezza o di Polizia giudiziaria o dei Militari in servizio di P.S., per fatti compiuti in servizio, anche relativi all'uso delle armi, o di altro mezzo di coazione fisica, continua ad applicarsi l'articolo 32 della legge 22 maggio 1975 nr. 152".

La congiunzione "anche" sta a significare un ampliamento applicativo dell'articolo 32 della legge 152/1975, e quindi la possibilità di concedere il risarcimento delle spese di difesa, anche nei procedimenti penali in cui il Dipendente sia imputato per fatti diversi da quelli relativi all'uso delle armi o di altro mezzo di coazione fisica.

Mentre, quindi, in precedenza, i fatti relativi all'uso delle armi o di altro mezzo di coazione fisica costituivano un presupposto necessario per la concessione della tutela legale, ora, alla luce della nuova normativa, rappresentano solo uno dei molteplici casi applicativi.

Il beneficio si riferisce solo ai procedimenti penali e la stessa avvocatura generale ha, in più occasioni, ribadito la impossibilità di estendere la tutela legale ai procedimenti civili conseguenti ad atti commessi in servizio sulla base della considerazione che lo stesso testo e le espressioni usate nell'articolo 32 della legge 152/1975 (che indicano: "procedimenti a carico" "spese di difesa" "imputato responsabile per fatto doloso") non possono che riferirsi al procedimento penale con esclusione, quindi, del giudizio civile volto ad ottenere, dal danneggiato nei confronti dell'appartenente alle forze di Polizia, il ristoro dei danni derivatigli dall'azione da questi compiuta nell'espletazione del servizio.

In merito alla difesa dei dipendenti nei procedimenti civili conseguenti a fatti accaduti in servizio, l'avvocatura generale ha sostenuto, che in tali procedimenti c'è sempre una coincidenza d'interessi tra il dipendente e la Pubblica Amministrazione e che quindi, l'unico beneficio concedibile ai dipendenti è la fruizione del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato ai sensi dell'articolo 44 R.D. 1611/1933.

Tuttavia, l'articolo 18 del decreto legge 25 marzo 1997 nr. 67 prevede espressamente la possibilità di rimborso delle spese di patrocinio legale anche per i colleghi nei cui confronti si sia concluso, con esito favorevole un procedimento civile o amministrativo.

"Le spese legali relative ai giudizi per responsabilità civile, penale e amministrativa, promossi nei confronti di dipendenti di amministrazioni statali in conseguenza di fatti ed atti connessi con l'espletamento del servizio o con l'assolvimento di obblighi istituzionali e conclusi con sentenza o

provvedimento che escluda la loro responsabilità, sono rimborsate dalle amministrazioni di appartenenza nei limiti riconosciuti congrui dall'Avvocatura dello Stato. Le Amministrazioni interessate, sentita l'Avvocatura dello Stato, possono concedere anticipazioni del rimborso, salva la ripetizione nel caso di sentenza definitiva che accerti la responsabilità".

Tale previsione espressa del rimborso per le spese legali sostenute nei giudizi civili, penali e amministrativi (rimborso già introdotto per i giudizi di responsabilità avanti alla Corte dei conti dall'articolo 3 comma 2 bis D.L. 23.10.1996 nr. 543) ha parificato il trattamento dei dipendenti statali a quello del personale di altri comparti (cfr. ad es. per il S.S.N. articolo 41 DPR nr. 270 del 1987; per gli Enti locali articolo 67 DPR nr. 268 del 1987) codificando una regola che la giurisprudenza del Consiglio di Stato aveva comunque ritenuto generalissima e già desumibile (oltre che da specifiche disposizioni del cod. civ. quale l'articolo 1720, secondo comma, in tema di rapporti tra mandante e mandatario) dal divieto di arricchimento senza causa sancito con norma di chiusura dall'articolo 2041 cod. civ. (cfr. V Sez. 22.12.1993 nr. 1392, III Sez. par. 13.2.1996 nr. 69, Comm. spec. par. 6.5.1996 nr. 4).

La posizione giuridica soggettiva del dipendente richiedente il rimborso delle spese legali non è quella di un diritto soggettivo, il riconoscimento del quale è subordinato solo al riscontro di alcune condizioni normativamente stabilite (in tal senso invece, Cons. St. VI Sez. 2.8.2004 nr. 5367). Ed infatti, se tanto può ben affermarsi in riferimento ad alcuni e predefiniti elementi della fattispecie (quali ad esempio l'esistenza di una connessione dei fatti oggetto del giudizio con l'espletamento degli obblighi istituzionali, l'esistenza di una sentenza definitiva che abbia escluso la responsabilità del dipendente, l'individuazione dell'organo onerato) la valutazione di congruità sul quantum debeatur da effettuarsi da parte dell' Avvocatura dello Stato ha invece connotati di evidente discrezionalità e costituisce perciò, per utilizzare costrutti tradizionali, frutto dell'esercizio di un potere conferito da una norma (almeno in parte qua) d'azione e non di relazione.

Il giudizio tecnico discrezionale demandato dalla legge all'Avvocatura non è di per se' intrinsecamente insindacabile, fermo restando che esso resta istituzionalmente riservato (articoli 1 e 13 T.U. nr. 1611 del 1933) ad un Organo caratterizzato dall'elevatissimo grado di competenza e dall'altissima specializzazione tecnico giuridica. (Consiglio di Stato, Sezione IV, Sentenza nr. 2630 del 24/05/2005).

Il beneficio, consiste, dunque, nel risarcimento delle spese di difesa; sono pertanto escluse le altre spese, quali ad esempio le spese di giudizio, che rimangono a carico della parte in causa.

La scelta può orientarsi su un solo difensore di fiducia e non su più liberi professionisti tali da formare un collegio di difesa.

Con il contratto di lavoro relativo al secondo quadriennio normativo, recepito e reso esecutivo dal D.P.R. 16 marzo 1999 nr. 254, il diritto è stato esteso anche a favore del coniuge e dei figli del dipendente deceduto. Il medesimo contratto ha disposto (articolo 40) che *"Fermo restando il disposto dell'articolo 32 della legge 22 maggio 1975, nr. 152, agli ufficiali o agenti di pubblica sicurezza o di polizia giudiziaria indagati per fatti inerenti al servizio che intendono avvalersi di un libero professionista di fiducia, può essere anticipata, a richiesta dell'interessato, la somma di euro 2500 per le spese legali salvo rivalsa se al termine del procedimento viene accertata la responsabilità del dipendente a titolo di dolo"*.

Con nota nr. 557/RS/01/42/3210 del 15 ottobre 2002 il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ha risposto ad una espressa richiesta del SIULP (cfr. nota nr. 304/2002 del 12 settembre 2002) che chiedeva un intervento chiarificatore in ordine all'interpretazione restrittiva che taluni uffici periferici dell'Amministrazione sembravano voler adottare con il rifiuto delle istanze intese ad ottenere la concessione dell'anticipo previsto dall'articolo 40 al personale nella condizione giuridica di imputato e del rimborso delle spese sostenute, al termine del procedimento penale, qualora il procedimento medesimo, pur non avendo determinato una condanna, non si fosse comunque concluso con una sentenza assolutoria (ad esempio, assoluzione per la sopraggiunta mancanza di una condizione di procedibilità, come nel caso dell'intervenuta remissione della querela).

Il Dipartimento ha confermato, al riguardo, che la qualità di "indagato" (rectius "persona sottoposta ad indagini") con riferimento all'articolo 40 del DPR 164/2002, va considerata come mero requisito minimale per l'attribuzione del beneficio dell'anticipo che pertanto *"potrà essere riconosciuto anche a favore dei dipendenti che abbiano già assunto la veste di imputati, con esclusione di soli casi in cui il procedimento penale si sia concluso"*.

In tale ultima ipotesi sarà possibile procedere direttamente al rimborso del complesso delle spese di difesa sostenute".

Successivamente, con la circolare nr. 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003 lo stesso dipartimento ha chiarito definitivamente che la possibilità di concedere la somma di Euro 2500,00 a titolo di anticipo per le spese legali ai dipendenti indagati va interpretata nel senso che l'anticipo può essere erogato fin dall'assunzione della qualità di persona sottoposta ad indagini esclusa la possibilità di fruire dell'anticipo a procedimento concluso.

Per fruire del beneficio occorre inoltrare istanza al Dipartimento seguendo la via gerarchica secondo le disposizioni previste dalla citata circolare 333-A/9807.B.6 del 24 gennaio 2003.

Una eventuale determinazione negativa dell'Amministrazione non preclude la possibilità di avanzare un'altra istanza in presenza dell'emersione di fatti o elementi nuovi che possano far riconsiderare diversamente la stessa vicenda.

Ai fini di ogni possibile valutazione riveste particolare importanza l'esistenza di una convergenza di interessi e di posizione tra il dipendente e l'Amministrazione.

Non è pertanto ipotizzabile la concessione della tutela legale per reati commessi in danno dell'Amministrazione ed in quei procedimenti nei quali l'Amministrazione si sia costituita parte civile. È dunque importante che risulti in modo chiaro l'assenza di situazioni di incompatibilità e di conflittualità.

Al riguardo, il Consiglio di Stato, sezione IV con decisione 23 novembre 2004 - 7 marzo 2005 nr. 913 ha confermato la sentenza del T.A.R. Puglia respingendo l'appello di un dipendente regionale che si era visto revocare, in auto tutela, dall'Amministrazione di appartenenza il rimborso delle spese legali sostenute in un procedimento penale per interesse privato in atti di ufficio conclusosi con la declaratoria di non doversi procedere per estinzione del reato a seguito di intervenuta prescrizione.

La citata sentenza del Consiglio di Stato è importante perché statuisce alcuni rilevanti principi in ordine al rimborso delle spese legali al pubblico dipendente incorso in un procedimento penale per reati commessi nell'espletamento del servizio o connessi all'adempimento di compiti di ufficio.

In primis il diritto al rimborso delle spese legali non può assolutamente sussistere in presenza di un **conflitto di interesse** reso evidente nel caso in esame dalla natura stessa del reato per cui si procedeva, trattandosi di reato contro la P.A.

In secondo luogo, il Consiglio di Stato ha precisato che sebbene la sentenza dichiarativa dell'avvenuta prescrizione non possa qualificarsi, come sostiene il ricorrente, sentenza esecutiva di condanna per fatti commessi con dolo o colpa grave, è certo però che essa non possa ascrivarsi alla categoria delle **sentenze assolutorie con formula piena**, in quanto con essa il giudice penale si limita a constatare gli effetti preclusivi del decorso del tempo sull'accertamento della responsabilità penale. Né ciò comporta alcun effetto pregiudizievole per l'indagato il quale ben può rinunciare a tale effetto ed ottenere una sentenza di merito.

Di conseguenza il beneficio non spetta essendo subordinato alla mancanza di un conflitto di interesse ed alla presenza di una sentenza assolutoria con formula piena

Altro presupposto per l'applicazione del beneficio è che il **fatto commesso in servizio** e per cui vi è procedimento penale, non solo si sia verificato durante l'espletamento del servizio, ma abbia altresì con il servizio medesimo uno stretto legame strumentale.

Occorre chiarire che il fatto commesso in servizio non si riferisce solo alle attività compiute durante l'orario formale di servizio, risultante dall'ordine di servizio giornaliero, ma comprende anche tutte quelle attività compiute anche al di fuori dell'orario formale di servizio, in ottemperanza ai propri doveri ed alle proprie attribuzioni.

L'importante è che il fatto incriminato trovi causa ed origine nell'adempimento di un dovere che l'Ufficiale o l'Agente di P.S. o di P.G. è tenuto a svolgere in ragione delle sue peculiari e specifiche funzioni.

Non rientrano dunque nella sfera di applicabilità dell'istituto in questione quei fatti riferibili non direttamente al servizio stesso, essendosi semplicemente e solamente verificati durante il servizio.

Il preciso riferimento alle attribuzioni di Agente e Ufficiale di P.S. e di P.G. è condizione indefettibile per la concessione della tutela legale che non potrà essere concessa per quei fatti che, pur avvenuti durante il servizio, ed attinenti ai compiti istituzionali, concernono atti che si riferiscono ad attività che non è espressamente di Pubblica Sicurezza o di Polizia Giudiziaria (come ad es. l'attività gestionale, amministrativa e burocratica) e, meno che mai, per atti posti in essere da appartenenti alla Polizia di Stato non quali Agenti ed Ufficiali di P.S. e di P.G. ma quali privati cittadini.

I riferimenti normativi, oltre alle fonti di legge espressamente citate, possono rinvenirsi nelle circolari ministeriali nr. 800/8820-E.12 del 21 ottobre 1980, nr. 333-A/9801.C.A.3.5. del 14 dicembre 1992 e nr. 333-A/9801-A.3.5 del 22 giugno 1996, nonché nel D.P.R. 164/2002 e nell'articolo 9 Legge 7 agosto 1990, nr. 232 e 18 decreto legge 25 marzo 1997, nr. 67 convertito con legge 23 maggio 1997 nr. 135.

Cap. XLIV

I RAPPORTI INFORMATIVI

In una prospettiva decisamente strategica, sarebbe davvero il caso di spazzare via questi vecchi "arnesi", giacché il valore indubbiamente ricattatorio e scarsamente obbiettivo che essi hanno dimostrato di avere, nella progressione economica e di carriera dei pubblici dipendenti, giustifica ampiamente l'esigenza di mettere da parte questo tipo di strumento valutativo.

Purtroppo, la rilevanza che il "nuovo" ordinamento della Polizia di Stato continua a riservare ai meccanismi di avanzamento per merito comparativo, unitamente ed un malinteso senso della gerarchia, ha determinato la conservazione di questo strumento, che, per la verità, non è stato mai criticato e combattuto con decisione dalla categoria, probabilmente perché il suo utilizzo è stato generalmente improntato ad una politica valutativa demagogica e decisamente largheggiante, tesa probabilmente ad evitare una diversificazione esasperata, ed a favorire l'assunzione del punteggio massimo a parametro di riferimento, per operare variazioni in ribasso all'occorrenza ed in determinati casi.

Alcuni anni orsono, l'infelice trovata di introdurre surrettiziamente scale di valori più articolate e parametri di valutazione tanto discutibili quanto funzionali al ripristino di una artificiosa diversificazione valutativa, produsse un abbassamento drastico ed indiscriminato dei punteggi, favorendo, paradossalmente, un certo risveglio critico ed il consolidamento di un orientamento di massa favorevole alla abolizione di questi strumenti.

Oggi, a distanza di alcuni anni dall'ultima modifica normativa, tutto sembra tornato come prima e sull'argomento è calato un velo di disinteresse.

In una prospettiva di emancipazione della categoria è davvero singolare l'atteggiamento di imperturbabile stoicismo che si registra rispetto alla questione dei rapporti informativi. Queste mortificanti pagelle annuali sono il segno di una emblematica marginalità culturale della Amministrazione della Pubblica Sicurezza.

È inutile in questa sede stare a specificare ed illustrare i criteri ed i parametri di valutazione, giacché ciascuno li può ricavare dal proprio rapporto. È opportuno, invece raccomandare di prestare molta attenzione alle motivazioni che sorreggono eventuali variazioni in ribasso rispetto alle valutazioni del precedente anno.

Recentemente sul tema si è espressa la suprema Corte di cassazione (Cassazione Sezione Lavoro nr. 7138 del 16 maggio 2002), la quale ribadendo la sua costante giurisprudenza ha affermato che le note di qualifica non sono insindacabili perché nell'emetterle il datore di lavoro deve rispettare gli obblighi di correttezza e buona fede, motivando adeguatamente il suo giudizio.

In tutti i casi, dunque, in cui il rapporto informativo espliciti una valutazione insoddisfacente ed in ribasso, rispetto al precedente anno, sarà bene valutare attentamente la motivazione che oltre ad essere necessaria deve essere anche articolata in modo soddisfacente sotto il profilo della logica.

Questa operazione è preferibile effettuarla con l'assistenza sindacale, anche allo scopo di individuare gli strumenti più opportuni per contestare la valutazione.

Con decreto nr. 333-A/9806.D.2 in data 18 dicembre 2002, il Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza ha definito gli organi competenti alla compilazione dei rapporti informativi del personale della Polizia di Stato che espleta funzioni di polizia e del personale che espleta attività tecnico-scientifica in servizio presso gli uffici indicati all'articolo 2 comma 1, lettera a), n. 4, 5, 6 e 7, e lettere b) e c) del decreto del Presidente della Repubblica 22 marzo 2001, nr. 208.

Si tratta praticamente di tutti gli uffici, fatta eccezione per Questure e Commissariati.

Cap. XLV

IL MOBBING: COME RICONOSCERLO E DIFENDERSI*

Mobbing è una parola che deriva da un verbo inglese, to mob, che significa appunto "assalire tumultuando", "malmenare, aggredire". Nei suoi studi di etologia (scienza che studia il comportamento della natura), Konrad Lorenz ha usato tale termine per descrivere la circostanza in cui un certo numero di animali, tutti della stessa specie, si coalizza contro un componente dello stesso gruppo, il quale, per vari motivi, si ritrova ad essere isolato dagli altri, per poi essere attaccato e, talvolta, vessato sino alla morte.

Può distinguersi il mobbing "verticale", cioè quello posto in essere dal capo verso i propri subordinati, da quello "orizzontale", cioè posto in essere tra pari qualifica. Il primo è rivolto allo sfinimento delle difese del dipendente, trascinandolo così sino all'auspicato licenziamento. Il mobbing orizzontale, invece, si verifica quando un certo numero di colleghi, per motivazioni varie, esiliano qualcuno dal loro gruppo o clan che dir si voglia, mortificandone i suoi aspetti più vulnerabili. Meno frequente è, infine, il mobbing dal basso verso l'alto, o ascendente, corrispondente ad un vero e proprio boicottaggio posto in essere da un gruppo compatto di dipendenti.

Statisticamente più esposto alla sopraffazione si rileva essere il neo assunto o, comunque, i dipendenti più giovani, i quali, tendenzialmente, sembrano essere più portati all'accettazione silenziosa dei piccoli soprusi quotidiani.

Le modalità di attuazione di tali molestie morali variano, in particolare, sulla base del livello culturale, professionale ed ambientale in cui si lavora.

Si passa da mobbing visibili e violenti a mobbing raffinati e silenziosi, da mobbing disciplinari a mobbing geografici ("ti trasferisco ove non mi darai più rogne"), dal mobbing economico ("riceverai la busta paga più leggera...") al mobbing paradossale ("ti affido incarichi superiori, magari impossibili, per riuscire a farti sbagliare"), mobbing, insomma, capaci di offendere, in ogni caso, la nostra integrità morale sul posto di lavoro.

Naturalmente, non può sempre parlarsi di molestia morale. Per non cadere nella tentazione di facili generalizzazioni, è importante distinguere il mobbing autentico dai normali battibecchi ed isolati litigi che si verificano sporadicamente tra colleghi in tutti gli ambienti di lavoro.

Se, quindi, è vero che può esserci una fisiologica dose di conflittualità all'interno di un ufficio, al contrario deve dirsi per il mobbing che, invece, è una vera e propria patologia collettiva che si caratterizza per alcuni suoi aspetti caratteristici, come la continuità e progressività delle molestie nel

tempo, il fitto stillicidio di eventi persecutori, l'esplosione delle difficoltà indirizzate nei confronti della vittima predestinata, costretta quest'ultima all'isolamento, all'emarginazione, fino al disagio affettivo ed alla malattia.

Ma quando poter capire se il mobbing è già in atto? Alcuni studiosi, come lo psicologo tedesco - svedese Heinz Leymann, pioniere sugli studi in materia, hanno fornito alla scienza alcuni criteri per poterlo riconoscere. Si sarebbe, infatti, in presenza di un mobbing quando nei confronti di taluno: all'improvviso non funzionano o gli spariscono gli strumenti di lavoro in dotazione, come computer, lampadine, telefoni od altro; le conflittualità od i litigi con i colleghi sono sempre più insistenti; gli vien messo di proposito un accanito fumatore pur sapendo che non sopporta, neanche da lontano, solo l'odore che si porta in dosso; quando entra in una stanza si accorge che la conversazione generale improvvisamente si interrompe senza alcun motivo apparente; apprende da falsi e diabolici consiglieri, veri registi di "malvage sinfonie", che girano dei falsi pettegolezzi sul suo conto; gli vengono riconosciuti, da un giorno all'altro incarichi inferiori alla sua qualifica o estranei alle proprie competenze; viene sorvegliato nei minimi particolari (come gli orari di entrata e di uscita, le telefonate fatte o ricevute, il tempo passato al bar etc); viene sonoramente rimproverato alla benché minima mancanza facendo fiorire l'insicurezza anche nelle cose più piccole e più semplici; non viene data alcun seguito alle sue istanze sia verbali che scritte; i superiori o i colleghi lo affogano in una scellerata pressione esterna per indurlo a reagire in modo incontrollato; viene escluso da inviti, iniziative e/o cerimonie; tutte le sue proposte sono rigettate senza alcuna valida motivazione ed altro ancora.

In particolare, nella fase iniziale di chi è sottoposto al mobbing si evince una sorta di autocommiserazione, ossia l'accettazione implicita della propria colpevolezza: la vittima si chiede dove abbia sbagliato nel proprio lavoro o nel rapporto con i colleghi, pensando magari di trovare in sé stesso la causa dei propri mali.

Ad un secondo stadio dell'aggressione la vittima si accorge di sentirsi sola, unica e predestinata a subire le molestie in atto, senza neppure sospettare che il problema possa essere molto più comune di quanto non s'immagini.

Altra fase è quella della "anestesia reattiva", in cui la vittima perde la forza di reagire alle angherie e rimane passiva di fronte alle crescenti vessazioni. Quanto più gli abusi progrediscono, insomma, tanto più cresce il suo appannamento ed il suo conseguente immobilismo.

Ultima fase, quella più devastante, è quella della depersonalizzazione, in cui il mobbizzato non riesce neanche più a rivedere se stesso ("non mi riconosco più...").

Le conseguenze principali sono l'insorgenza di uno stress elevato, crisi di ansia e/o di pianto, depressione, frustrazione, fobie, attacchi di panico, disistima e sfoghi rabbiosi verso sé stessi (autolesionismo o, addirittura, suicidio) o verso gli altri.

Se non bastasse, verso soggetti mobbizzati sono state individuate diverse malattie fisiche che hanno come loro origine un grave disagio psichico: malattie di natura respiratoria (es. asma bronchiale), dell'apparato digerente (es. ulcera duodenale), vertigini, cefalee e, persino, vuoti di memoria. Molto frequenti sono le insonnie, le palpitazioni e le lomalgie. Ma c'è anche chi perde interesse all'alimentazione o al desiderio sessuale. Nelle persone più facilmente disposte al problema si possono verificare accentuati ricorsi all'alcool od a droghe. In generale, c'è un crollo delle difese naturali corporee, sia a livello fisico che psicologico e, quindi, una maggiore tendenza alla malattia.

Secondo il ricercatore tedesco Harald Ege in Italia si stimerebbe una percentuale di suicidi da mobbing molto prossima al 13 %, circostanza quest'ultima, di per sé bastevole ad indurre a riflettere seriamente sul fenomeno astenendosi dall'originare o concorrere alla formazione di tali processi autodistruttivi!

Il lavoratore che subisce mobbing è solitamente solo contro tutti, purtroppo messo in una sola condizione: quella di sbagliare! C'è chi in questi casi chiede un trasferimento, chi ipotizza azioni legali, chi avanza una protesta ufficiale ai superiori e chi, semplicemente, si assenta per lo strano ritorno di una lunga malattia.

Ma lasciare il lavoro è sempre una sconfitta, perché l'aggressore resta, mentre la vittima abbandona. La scelta migliore è quella di "restare reagendo", rispondendo cioè agli attacchi del (o dei) mobber.

Per iniziare il mobbizzato deve raccogliere una base di elementi che potrebbero, prima o poi, diventare anche delle prove giuridiche. In tal senso è utile: prendere nota di tutti gli attacchi (verbali e non) con date, luoghi e persone coinvolte; rispondere agli episodi di violenza in modo tranquillo, ma altrettanto chiaro e deciso, facendo capire a chi sta attaccando che si è fortemente determinati a non accettare alcun sopruso; fare notare all'aggressore ed ai presenti (testimoni) che il comportamento in questione si definisce con un termine sin troppo specifico, cioè mobbing o molestia morale (un'identità specifica che ne precisa l'azione vessatoria e ne sottolinea la sua gravità); parlarne con i colleghi di lavoro (di provata fiducia) non presenti all'aggressione e che, dunque, un domani potrebbero testimoniare di aver saputo dell'accaduto; appuntarsi se vi sono state (o se vi sono ancora) anche altre persone che hanno subito (o stanno subendo) il medesimo trattamento.

Se si sceglie di voler parlare del mobbing ai propri vertici, almeno in un primo momento, è meglio farlo in modo informale. È importante non essere precipitosi, né impulsivi e nervosi: se ci si trova in queste condizioni, è forse il caso di rinviare l'appuntamento. Al momento del colloquio, inoltre, è più consigliabile parlare in presenza di un altro collega.

Durante la descrizione del mobbing subito, è opportuno non avanzare attacchi individuali, ma piuttosto basarsi sull'evidenza dei fatti, con la maggiore calma possibile, descrivendoli accuratamente con date, luoghi e accadimenti precisi; può sicuramente essere utile richiamarsi al diritto di ogni lavoratore di prestare la propria opera in condizioni di salute non solo fisica, ma soprattutto mentale. In linea di massima, essere positivi e costruttivi in tale frangente è sempre meglio che apparire litigiosi ed attaccabrighe. Solo se questo passaggio risulterà infruttuoso, si potrà, allora, scegliere di inoltrare azioni formali, meglio se assistite da un legale, con descrizione fondata di fatti e circostanze.

Sarà bene, in tal caso, aver conservato con cura ogni elemento scritto favorevole, come ad esempio una valutazione positiva sul proprio passato professionale: si potrà farla valere, comunque, come prova nel caso si sia accusati di scarso rendimento sul lavoro (evento, peraltro, molto ricorrente in caso di mobbing). Una delle prove del nove, in questi casi, è proprio l'improvviso mutamento di mansioni, rispetto a quelle già attribuite e consolidate, magari da gran tempo.

Come si diceva, in alcuni casi può essere molto proficuo chiedere un trasferimento, purché accolto a breve. Qualche volta, infatti, il trasferimento è addirittura risolutivo, perché elimina alla radice ogni conflitto interpersonale sconfinato in mobbing.

Può essere utile anche parlarne in famiglia o con veri amici per un qualche consiglio. Solitamente il mobbizzato, per orgoglio o per pudore, tende a vergognarsi della propria situazione e a non parlarne neanche con le persone che gli sono accanto.

È un atteggiamento tipico di chi subisce mobbing, quello di credere di non poter essere compreso da nessuno. Ma trattasi di un gravissimo errore, che porta al vero e totale isolamento, purtroppo, anche affettivo. Parlarne razionalmente con le persone assai fidate aiuta, invece, ad acquisire consapevolezza sul problema e a reagire contro gli aggressori. Parlarne incessantemente con tutti, invece, fissandosi in modo maniacale sul proprio dramma, a lungo andare, purtroppo, tende a produrre insofferenza negli altri, nonché nuovo isolamento e rinnovata conflittualità.

Tra l'altro in Italia non esiste ancora alcuna norma specifica che protegga i lavoratori dal mobbing, nonostante i tre progetti di legge presentati alle Camere. Ci si può tuttavia avvalere della legislazione già esistente sulla protezione della salute - anche psichica - garantita dalla Costituzione (articolo 32), secondo la quale la salute è un diritto dell'individuo ed un interesse della collettività. Nello specifico, ci sono diverse strade potenzialmente percorribili.

La più radicale (e la più densa di difficoltà) consiste nel denunciare penalmente gli autori del mobbing, a seconda, in base all'articolo 582 del Codice penale, "lesioni personali" ("chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente...")

o in base all'articolo 660, "molestie". Ma con i ritmi che una causa penale osserva in Italia (tre, quattro anni in media se tutto va bene) e l'incertezza giurisprudenziale esistente ancora a riguardo, renderebbero invivibile quest'attesa.

L'articolo 2087 del Codice civile, invece, sotto l'aspetto giuridico è quello più consigliabile. Esso, infatti, tutela le condizioni di lavoro del lavoratore, attribuendo al datore la responsabilità dei danni che il dipendente subisce svolgendo il suo lavoro per colpa dell'ambiente in cui opera. Secondo questo articolo infatti "l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Questa legge impone, infatti, al responsabile di porre fine alla situazione di mancata tutela (violenza morale) e consente ad ogni lavoratore di chiedere un risarcimento adeguato al danno subito dalla sua salute. Particolarmente importante, in questo senso, è il cosiddetto "danno biologico", ormai entrato a far parte della giurisprudenza italiana. Si tratta del danno alla persona non evidente dal punto di vista fisico, ma che riguarda la "vita di relazione", i rapporti affettivi, sessuali, amicali, familiari e sociali in genere. Il danno biologico è stato sancito da una sentenza della Corte Costituzionale, la numero 184 del 14 luglio 1986.

Il datore di lavoro è tenuto a indennizzare il lavoratore che ha subito danno biologico, a meno che non riesca a dimostrare (cosa estremamente ardua) di aver utilizzato tutti i rimedi preventivi "consentiti dall'attuale stato della scienza e della tecnica". L'accertamento viene effettuato mediante una consulenza tecnica, affidata ad un medico legale.

In ogni caso trascorreranno diversi anni prima che arrivi l'agognata sentenza, mentre la vita lavorativa scorrerà inesorabilmente e sarà, con ogni probabilità, resa ancor più difficile.... Una volta che si è pronti ad affrontare questo (non auspicabile) calvario, ci si deve rivolgere ad un buon avvocato con una perizia redatta da un medico (possibilmente un medico del lavoro), che certifichi il rapporto causa/effetto, tra l'ambiente di lavoro e la malattia. Insomma, per un mobbizzato rivolgersi ad un giudice è da considerarsi sempre come l'estrema ratio, ove ogni composizione eventuale con il proprio ambiente di lavoro è quasi sempre da dimenticare.

Cosa fare allora per difendersi? La soluzione migliore, anche se la più difficile, si ritiene essere quella di impegnarsi al massimo nel proprio lavoro, difendendo con orgoglio i propri diritti ed i propri spazi operativi, anche se ridotti al lumicino e, soprattutto, ricostruendo lì la propria stima personale.

In questa prospettiva d'importanza vitale confluiscono sicuramente i legami con familiari, rappresentanti sindacali e quanti altri possano fornire un chiaro contributo e sostegno sociale.

* a cura di R. Tatoli

Cap. XLVI

DEONTOLOGIA PROFESSIONALE

Il decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2000, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale nr. 84 del 10 aprile 2001 detta un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Trattasi di un "codice quadro", nel cui ambito ogni amministrazione potrà elaborarne uno proprio.

Queste, in sintesi, le regole principali.

Il dipendente persegue esclusivamente l'interesse pubblico, evita accuratamente i conflitti d'interesse e deve comportarsi con i cittadini in modo da stabilire fra loro e la P.A. un rapporto di fiducia e collaborazione. Nei contratti collettivi dovranno essere coordinate le norme etiche con quelle sulla responsabilità disciplinare.

Vanno evitati regali anche ai superiori o da parte dei subordinati o loro parenti, salvo quelli d'uso e di "modico valore".

Va comunicata al dirigente dell'ufficio la partecipazione ad associazioni (salvo che si tratti di partiti politici) i cui interessi riguardino quelli dell'ufficio.

Il dipendente informa per iscritto il dirigente dei rapporti di collaborazione retribuiti negli ultimi cinque anni. Il dirigente, a sua volta, informa i superiori delle partecipazioni azionarie che possono porlo in conflitto d'interessi propri o dei parenti o conviventi. Sono vietate le collaborazioni per prestazioni che si è tenuti a fare per dovere d'ufficio.

È vietato accordare a un utente prestazioni "speciali" che magari sono state rifiutate ad altri.

"Lei non sa chi sono io" o altre frasi analoghe sono proibite dall'articolo 9, che scoraggia di fare menzione o fare intendere (di propria iniziativa) la posizione ricoperta, ai pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni.

In servizio niente fax o telefonate personali (salvo casi d'urgenza) o altri usi non di servizio, di mezzi o materiali d'ufficio. Stesso discorso per le auto di servizio.

Nei rapporti col pubblico bisogna rispettare gli appuntamenti e l'ordine cronologico delle pratiche. Il dipendente non può stipulare contratti d'appalto, fornitura o altro con aziende con le quali abbia concluso privatamente nel biennio precedente.

Tuttavia, considerata la specifica peculiarità della Polizia di Stato, ove la materia disciplinare è ancora riservata alla legge, anche questa volta il nostro settore resta al di fuori del quadro ordinamentale generale.

Nella situazione attuale, considerata la mancanza di un vero e proprio codice deontologico è utile proporre all'attenzione dei lavoratori di Polizia una serie di consigli pratici che oltre a costituire una proposta di deontologia comportamentale possono servire ad evitare problemi nei quali è sempre spiacevole incorrere.

Ad ogni singolo collega il "grillo parlante" darebbe i seguenti, disinteressati consigli:

È preferibile che il tuo atteggiamento sia tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e la Polizia. Con gli altri colleghi mantieni sempre un comportamento rispettoso e leale. Rispetta le attribuzioni e le responsabilità che derivano dalla qualifica di ognuno e collabora lealmente col superiore.

Occorre partire dal presupposto che la professionalità non significa dover procurare comunque un risultato all'ufficio. Essa, infatti, si evidenzia piuttosto dalle modalità con cui si persegue e raggiunge l'obiettivo dell'Ufficio.

Conforma, pertanto, il tuo agire al dovere costituzionale di servire esclusivamente il paese e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione, al riguardo ricorda che hai giurato fedeltà alla Repubblica ed alle sue leggi e non alla burocrazia del Dipartimento della P.S., anteponi perciò, il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui e, rispetto ad ogni tipo di velleità operativa; ispira ogni decisione alla cura dell'interesse pubblico che ti è affidato e non eccedere in alcun modo dalle attribuzioni che ti sono devolute.

Ricordati che non sei un lavoratore autonomo o un artigiano, ma un lavoratore subordinato.

Durante l'orario di lavoro, non assentarti mai senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio. Dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei tuoi compiti senza deformazioni eroiche, impegnati a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente e assumi le responsabilità connesse ai compiti ed alle funzioni che svolgi senza mai declinarle.

Non ritardare né delegare ad altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni che ti spettano.

Usa la massima cura dei beni e delle informazioni di cui disponi per ragioni di ufficio e non utilizzarli mai a fini privati.

Evita accuratamente di utilizzare a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, nè elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui disponi per ragioni di ufficio, ti esporresti inutilmente a possibilità di ricatto.

Salvo casi eccezionali, nei quali conviene informare il responsabile dell'ufficio, non utilizzare le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare chiamate personali.

È bene sapere che la VI Sezione Penale della Suprema Corte di Cassazione, riunita in Camera di consiglio, con la sentenza nr. 16245/2001 del 6 febbraio 2001, depositata in Cancelleria il 20 aprile scorso, ha ritenuto che *"... nell'ordinato assetto dell'amministrazione pubblica l'utilizzo dell'utenza telefonica di ufficio per l'effettuazione di chiamate personali da parte del dipendente pubblico non può aprioristicamente ritenersi esulante dai fini istituzionali e acquisire di per sé rilevanza penale"*.

Infatti, per valutare il comportamento del dipendente, *"vanno considerate... quelle situazioni in cui insorgano, durante l'espletamento del servizio, impellenti esigenze di comunicazioni private"*.

Secondo la Corte Suprema le situazioni in cui il dipendente abbia urgenza di effettuare comunicazioni private *"non possono ritenersi estranee al rapporto diritti-doveri che intercorre tra il dipendente pubblico e la Pubblica Amministrazione"* ed *"... appare illogico e contrario al buon andamento della Pubblica Amministrazione pretendere che il dipendente abbandoni il proprio posto per andare ad effettuare telefonate non procrastinabili"*.

Il Giudice di merito, nel condannare il dipendente, aveva ipotizzato che quest'ultimo avrebbe dovuto servirsi di un telefonino cellulare personale; il massimo Organo giurisdizionale ha ribaltato questo asserto, affermando che, al contrario, *"sarebbe proprio l'uso in ufficio di tali apparecchi ad andare contro il decoro e il buon andamento della Pubblica Amministrazione"*.

La Cassazione osserva inoltre che proprio il "D.M. 31/3/1994 del Ministro della Funzione Pubblica che, nel definire in ossequio al disposto dell'articolo 58 bis, D.lgs. 3/2/1993 nr. 29 il codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, stabilisce all'articolo 10 comma 5, che *"salvo in casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare chiamate personali"*.

Pertanto, conclude la Corte, *"è lo stesso ordinamento ad aprire margini di discrezionalità a un fenomeno (la telefonata eccezionale necessitata) diffuso nella prassi degli uffici (sia pubblici che privati)"*.

Non utilizzare mezzi di trasporto dell'amministrazione per fini estranei a quelli istituzionali.

Nella trattazione delle pratiche rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiutare prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

Nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura parità di trattamento tra i colleghi ed i cittadini con cui ti rapporti. Non rifiutare nè accordare ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

Respingi le pressioni illegittime, ancorché provenienti da superiori, indicando le corrette modalità di espletamento del servizio e di partecipazione all'attività amministrativa.

Tieni sempre informato il dirigente dell'ufficio di eventuali rapporti con giornalisti, magistrati ed organi di stampa, non illuderti dell'eventuale autonomia che ti fosse eventualmente concessa in ufficio, poiché al momento opportuno potresti trovarti a rispondere di responsabilità che nessuno sarebbe più disposto ad assumersi, per il grado di esposizione rinveniente da atti che seppur compiuti in buona fede, richiedevano un concerto ben più alto.

Non sottoscrivere impegni o promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui relative all'ufficio, se ciò può generare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni di ufficio, adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Evita atteggiamenti inutilmente licenziosi e mantieni una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle tue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

Nei rapporti con i colleghi e con il cittadino, sforzati di dimostrare la massima disponibilità e non ostacolare mai l'esercizio dei diritti e degli interessi legittimi altrui. Presta adeguata attenzione a tutte le richieste e fornisci le spiegazioni che ti vengano domandate in ordine alle competenze dell'ufficio.

Favorisci l'accesso dei colleghi e dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisci le spiegazioni utili a motivare le decisioni dell'Ufficio.

Nella vita sociale, impegnati a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Istituzione di cui sei parte.

Non chiedere, per te o per altri, nè accettare, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

Non offrire regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiedere, né accettare, per te o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Nella eventuale stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, non ricorrere a mediazione o ad altra opera di terzi, non corrispondere o promettere ad alcuno utilità a titolo di intermediazione o per facilitare la conclusione o l'esecuzione del contratto.

Informa sempre per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, personali o di parenti e conviventi, connessi eventualmente ad attività o decisioni inerenti all'ufficio.

Se hai responsabilità dirigenti, prima di assumere le tue funzioni, dichiara se hai parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio da dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti lo stesso ufficio.

Asteniti dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti conviventi e commensali abituali; di individui ed organizzazioni con cui sussista causa pendente, grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni con cui sussistano rapporti di tutela, curatela, procura o agenzia; Informa il responsabile dell'Ufficio in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Ciò vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

Non svolgere alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e non sollecitare il conferimento di incarichi remunerati.

Non accettare da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali sia tenuto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio.

Non frequentare abitualmente, salvo che non si tratti ovviamente di parenti, persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso pendenze penali gravi o procedimenti contenziosi volti ad ottenere la concessione di licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati, presso l'ufficio dove presti servizio.

Non sfruttare la posizione che ricopri nell'amministrazione per ottenere utilità che non ti spettano. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menzionare o fare altrimenti intendere, di iniziativa, tale posizione, soprattutto qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Cap. XLVII

LA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

Nel capitolo precedente si è voluto, in via esemplificativa rappresentare, tratteggiandolo in positivo, un codice di comportamento che, in linea di massima, dovrebbe connotare una condotta ineccepibile sotto il profilo deontologico. Ma è tuttavia opportuno chiarire che anche laddove ci si attendesse, con coscienziosa scrupolosità, ai precetti enunciati, la complessità dei rapporti con superiori, colleghi e cittadini che l'attività di Polizia necessariamente implica, non escluderebbe a livello teorico la possibilità di incorrere nella spada di Damocle della contestazione disciplinare.

La materia disciplinare nel pubblico impiego, a seguito della riforma della pubblica Amministrazione del 1993, non ha più fonte autoritativa nel senso che i contenuti della regolamentazione disciplinare sono, nella disciplina generale del pubblico impiego, affidati alla autonomia negoziale delle parti nel senso che sono oggetto di contratto.

Questo principio, valido per tutta la categoria dei lavoratori pubblici, non è stato, tuttavia, esteso ai lavoratori della Polizia di Stato, in virtù di un processo di assimilazione ai corpi militari che l'istituzione del comparto sicurezza ha favorito al di là dei più o meno nobili principi che avevano sorretto la sua rivendicazione da parte del sindacato.

Oggi, pertanto, continua a vigere, in materia disciplinare, per i lavoratori della Polizia di Stato, una incontrastata potestà regolamentare dell'Amministrazione, con la conseguenza che le sanzioni e i precetti (questi sono enucleati in modo assai generico e con una impostazione di stampo moralistico) della materia disciplinare sono regolamentati dal famigerato DPR /737/1981.

Per quel che concerne i contenuti della disciplina la situazione non induce ad una valutazione ottimistica.

L'esperienza applicativa ha generalmente denotato un vero e proprio abuso dello strumento disciplinare, col frequente ricorso ai sistemi sanzionatori derivanti dall'applicazione di procedimenti promossi, in definitiva, solo per sopperire alle deficienze organizzative ed a quelle personali di chi non è in grado di governare dignitosamente un ufficio.

Lo schema inquisitorio del procedimento, l'insufficiente definizione del profilo dei precetti rispetto alla ridondanza di sanzioni (alcune sono davvero atipiche e non trovano corrispondenza nel settore dell'impiego pubblico), la presenza di fattispecie e tipologie idonee a censurare persino aspetti legati alla vita privata o alle manifestazioni di pensiero, la posizione di scarso favore del dipendente inquisito, la sconcertante facilità con cui l'irrogazione di sanzioni abbastanza serie viene rimessa alla valutazione dell'organo monocratico, la cui imparzialità non può certamente desumersi dall'espressione del parere di una commissione consultiva (es. sanzione della deplorazione), la assurda disparità di trattamento tra categorie di personale appartenenti alla stessa istituzione, che ha potuto generare il verificarsi di un clamoroso episodio (patito furto della pistola di ordinanza) che ad un comune Poliziotto sarebbe costato gravi conseguenze, mentre a un Capo della Polizia non ha procurato alcuna contestazione disciplinare, pongono con urgenza sul tappeto l'esigenza di contrattualizzare la materia.

In questa sede non faremo commenti né indulgeremo in trattazioni pseudo scientifiche del DPR 737, ma ci limiteremo solo a fornire alcuni utili consigli ai colleghi cui, in definitiva, questo piccolo manuale di autodifesa è diretto, per favorire una conoscenza consapevole non tanto della materia disciplinare nel suo complesso quanto dei diritti e delle garanzie che spettano a tutti coloro che assumono, loro malgrado, la veste di soggetti passivi in un procedimento disciplinare. In linea di massima, il procedimento disciplinare per essere legittimo, deve essere adottato secondo un certo schema procedimentale e seguire determinate fasi.

La prima fase è costituita dalla **contestazione degli addebiti**. Questa deve essere fatta per iscritto e deve indicare in modo chiaro e succinto il fatto e la fattispecie disciplinare in cui lo stesso fatto è inquadrabile. Per tale ragione non è opportuno assecondare richieste di fornire chiarimenti per iscritto dopo aver ricevuto una contestazione puramente verbale o qualcosa che si sospetti essere tale. Sono frequenti i casi, desumibili dall'esperienza, in cui sono state irrogate sanzioni sulla base di chiarimenti forniti per iscritto dal dipendente al quale era stato genericamente e verbalmente richiesto di relazionare in merito ad un particolare fatto di servizio.

Inoltre, quand'anche si riceva una formale e regolare contestazione disciplinare, non bisogna mai precipitarsi a fornire le giustificazioni (per la cui redazione è disponibile un termine di 10 giorni, prorogabile a 20). Infatti, premesso che è sempre opportuno richiedere gli atti in base ai quali l'Amministrazione ha proceduto ad elevare la contestazione (es. rapporto del superiore gerarchico), e ciò è possibile in base alla nota legge sulla trasparenza dei procedimenti amministrativi (legge 241/1990), la natura ed il contenuto della contestazione può comportare, per l'inquisito, addirittura la scarsa convenienza a fornire le giustificazioni, sia ai fini di una più efficace difesa innanzi all'organo collegiale (quando è prevista la competenza del Consiglio di disciplina), sia ai fini di una più utile e rigorosa impostazione del successivo contenzioso a livello amministrativo o giurisdizionale, considerato che, soprattutto per quel che concerne il richiamo scritto e la pena pecuniaria, l'inflizione della sanzione dopo la contestazione degli addebiti non è una mera eventualità ma quasi una certezza.

Si chiarirà in seguito come sia garantito il **diritto d'accesso** ai documenti amministrativi per cui l'articolo 25 della 241/1990 fissa il termine di risposta in 30 giorni.

Il Capo della Polizia ha diramato, una circolare: si tratta della 333-A/9803.A 98 del 30/12/1998. Detta circolare, tenuto conto che l'utilità che il dipendente può trarre dalla disponibilità degli atti oggetto di richiesta di accesso è, con ogni evidenza, subordinata al riscontro di quest'ultima nei termini fissati dall'articolo 14 del D.P.R. 737/1981, rileva come una diversa valutazione della problematica in questione si ponga, di fatto, in contrasto con il fondamentale diritto alla difesa in base al quale è esigenza primaria del procedimento disciplinare che, nella fase delle giustificazioni, al dipendente inquisito venga consentito di conoscere in tempo utile gli atti che lo riguardano per poter presentare, nei tempi concessi dalla legge, adeguate, contro deduzioni.

Infatti, sebbene l'articolo 25 della legge nr. 241/1990 imponga all'Amministrazione di pronunciarsi sulle istanze di accesso nel termine di trenta giorni, considerato che esse hanno ad oggetto documenti utili all'interessato ai fini dell'esercizio del diritto di difesa, la conseguente valutazione del loro accoglimento non può avvenire alla luce del più breve termine a questi concesso, ai sensi dell'articolo 14 del D.P.R. nr. 737/1981, per presentare le proprie giustificazioni, risultato questo che, diversamente operando, risulterebbe evidentemente compromesso.

Diversamente, qualora l'istanza di accesso venisse prodotta dopo che il termine di cui all'articolo 14 del D.P.R. nr. 737/1981 sia già decorso, è chiaro che l'accesso dovrà essere consentito nei normali termini di cui all'articolo 25 della Legge nr. 241/1980. tenuto conto che, al di fuori della fase delle giustificazioni, ogni utilità che l'incolpato può trarre dalla piena disponibilità degli atti viene meno.

La **redazione delle giustificazioni**, quando sia conveniente, deve essere effettuata in forma chiara e concisa, senza ridondare, ma, soprattutto, senza debordare dall'oggetto della contestazione e dal contenuto degli atti che la sorreggono. Occorre non perdere di vista lo scopo della giustificazione che è quello di difendersi. È perciò inutile accusare altri di fatti che non hanno nulla a che fare con la contestazione ricevuta e che per di più, non essendo sorretti da riscontri probatori, potrebbero arrecare ulteriori ed indesiderate conseguenze a chi li denuncia.

È importante mantenere un contegno dignitoso, bandire gli sfoghi personali ed evitare di fornire giustificazioni ed ammissioni di colpa non richieste.

Per l'irrogazione della sanzione della deplorazione è previsto il parere di una commissione consultiva, mentre per le sanzioni della sospensione dal servizio e della destituzione è prevista una fase dibattimentale innanzi al consiglio provinciale di disciplina che è un organismo collegiale presieduto dal Vice Questore Vicario e del quale fanno parte, in numero non paritetico rispetto a quelli indicati dall'Amministrazione, anche componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

L'inquisito ha la possibilità di farsi assistere da un difensore appartenente all'Amministrazione.

Al di là della gravità o meno della contestazione non bisogna mai prendere sottogamba il procedimento disciplinare. La regola fondamentale è accettare la contestazione con civiltà respingendo con cortesia eventuali solidarietà pelose di capi ufficio e colleghi che hanno magari concorso a provocarla e rivolgersi alla struttura sindacale per ricevere quella assistenza che soprattutto nelle fasi preliminari è assolutamente necessaria.

Occorre ricordare che conformemente al principio di legalità, imparzialità ed efficacia dell'azione amministrativa, anche laddove la contestazione appaia incontrovertibilmente suffragata da prove, l'Amministrazione deve ottemperare ad una serie di obblighi e formalità affinché il procedimento sia legittimo.

Un puntuale controllo della legittimità del procedimento presuppone conoscenze tecniche ed esperienze che possono essere decisive per contestare la legittimità dell'inflizione di una sanzione disciplinare giusta o ingiusta nel merito.

Un cenno particolare merita l'istituto della **Riabilitazione**.

La riabilitazione non è prevista nel D.P.R. 23 ottobre 1981, nr. 737 che determina le sanzioni disciplinari per il personale dell'amministrazione della P.S. e regolamenta i relativi procedimenti". Tuttavia, lo stesso D.P.R. contiene una norma di rinvio finale, l'articolo 31, che prevede: "*che per quanto non previsto nel regolamento di disciplina della P.S. si possa applicare la corrispondente disciplina degli impiegati civili, purché compatibile*".

L'istituto della riabilitazione è contemplato dal Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato (D.P.R. nr. 3/1957), il quale prevede espressamente che trascorsi due anni dalla data dell'atto con cui fu inflitta la sanzione disciplinare e sempre che l'impiegato abbia riportato nei due anni la qualifica di "ottimo", possono essere resi nulli gli effetti di essa, esclusa ogni efficacia retroattiva; e possono altresì essere modificati i giudizi complessivi riportati dall'impiegato dopo la sanzione ed in conseguenza di questa.

Il provvedimento è adottato con decreto ministeriale, sentiti il Consiglio di amministrazione e la Commissione di disciplina.

Certamente la riabilitazione di cui al D.P.R. nr. 3/1957 è una norma compatibile ed applicabile alla disciplina della Amministrazione della P.S. considerato che tale istituto non si pone in contrasto con le norme dell'ordinamento giudiziario, né con lo "status" riconosciuto ai poliziotti, implicando solo la necessità di acquisire il parere del competente organo, su domanda dell'interessato.

A suffragare tali tesi soccorre la sentenza della Corte Costituzionale 22.6.1992 (04-06-1992), nr. 289 la quale dichiara la sussistenza di principi comuni valevoli sia per i pubblici dipendenti che per i magistrati, nella parte in cui consente l'applicazione agli stessi della riabilitazione prevista per gli impiegati civili dello Stato colpiti da sanzione disciplinare.

Evidentemente la riabilitazione è un beneficio poco conosciuto e poco praticato nonostante il vantaggio per il dipendente non solo di ottenere la cessazione degli effetti, dopo soli due anni anche se non retroattivi, ma anche la possibilità, di poter richiedere la non menzione sul foglio matricolare e non vedersi preclusa l'opportunità di partecipare a concorsi per accedere a qualifiche superiori.

Cap. XLVIII

LE PARI OPPORTUNITÀ

La crescita qualitativa e quantitativa di impiego nel settore del lavoro femminile negli ultimi vent'anni è uno dei principali e più significativi cambiamenti da rilevare nel nostro Paese.

Tale crescita ha attenuato, ma non eliminato la disegualianza tra gli uomini e le donne italiane, tra la media delle donne della Comunità europea e le donne del nostro Paese.

Per quel che concerne la condizione femminile nel pianeta Polizia, nell'assenza di ricerche aventi un certo grado di affidabilità scientifica, il quesito fondamentale a cui tentare di dare una risposta è se nel complesso della condizione lavorativa attuale esistono situazioni tali da identificare la presenza di uno "specifico femminile".

Esistono tre diversi modelli di tendenza ed atteggiamenti psicologici dai quali si desume la presenza di uno specifico femminile: il primo fa riferimento alla presunta differenza naturale di attitudini tra maschi e femmine per cui le donne sarebbero più portate verso le attività di tipo relazionale, assistenziale e di cura.

Il secondo si richiama invece alla dimensione di doppia presenza dell'attività femminile divisa tra carriera e carichi familiari con l'esigenza di conciliarli al massimo e quindi di orientarsi verso quegli ambiti lavorativi che risultano meno impegnativi e lasciano margini per rivestire il doppio ruolo.

Il terzo è abbastanza vicino al secondo, ma tende ad assimilare esplicitamente la condizione femminile a quelle dei gruppi subalterni cui vengono lasciati, sia nei percorsi di carriera che nelle conseguenti posizioni lavorative, i settori più marginali e meno apprezzati.

Nella Polizia di Stato, le più marcate penalizzazioni per le donne si rilevano nei ruoli direttivi e dirigenziali ove risulta macroscopicamente evidente quanto la variabile sesso incida ancora fortemente sulla distribuzione degli incarichi e sui percorsi di carriera, dalle qualifiche più basse fino a quelle più alte.

In generale, si avverte ancora la presenza diffusa di una cultura influenzata dagli stereotipi tradizionali che pur esaltando la donna "emancipata" e "realizzata" attraverso il lavoro, non sembrano nella pratica accettare ideologicamente l'indipendenza, la libertà e l'autonomia femminile sino alle sue estreme e naturali conseguenze.

In questa prospettiva, in Polizia la differenza di trattamento riservata alle donne rispetto al maschio sembra riflettere e riproporre i modelli motivazionali ed i rapporti operanti nell'ambito della famiglia tradizionale ove è molto forte la presenza di uno "specifico femminile" che agisce come freno e contemporaneamente come modello; la cui sostanza consiste nella preminenza data alle attività casalinghe per le donne e nella minore libertà rispetto a quella concessa al maschio semplicemente perché maschio.

Anche nel sindacato di Polizia, il tasso di partecipazione femminile è molto basso, si colgono, in realtà, qua e là segnali di un'emancipazione diversa, di una partecipazione più creativa e più attiva di alcune minoranze di donne alla sfera sociale e politica. Ma sono segnali, almeno per il momento, ancora deboli.

Nelle condizioni descritte, è bene premettere che per recuperare culturalmente, una autentica e consapevole dimensione da pari opportunità occorre guardare al passato e alla tradizione femminile non come una memoria da cancellare, ma come un serbatoio di immagini da cui estrarre quelle che restituiscono forza e valore alle donne.

Di quest'operazione di reinterpretazione della tradizione molte colleghe sembrano già consapevoli.

Di pari opportunità si occupa la legge 125/1991 che prevede finanziamenti per la intrapresa di iniziative promozionali (azioni positive) per favorire il raggiungimento della piena parità fra i sessi in tutti i settori della vita sociale e lavorativa.

A livello operativo, tuttavia, in termini di strumenti ed azioni positive, la cultura della pari opportunità uomo donna nella Polizia di Stato è rimasta a livello di postulato e di buone intenzioni.

Occorre invertire la tendenza per realizzazione traguardi più avanzati in questo campo.

Non si può parlare di pari opportunità senza fermarsi a riflettere sulla peculiarità della donna nel mondo del lavoro, soprattutto per la sua valenza di lavoratrice madre, con tutte le responsabilità giuridiche e morali che ciò comporta. In tal senso, occorrerà muoversi senza reticenze verso l'obiettivo di una reale parità che renda disponibili informazioni e strumenti che possano consentire la rimozione di tutti quegli ostacoli che si frappongono al raggiungimento di una situazione di pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale. L'individuazione di "azioni positive" e la effettività di applicazione delle leggi e degli atti internazionali in materia costituiscono il preminente compito del Comitato e della commissione pari opportunità, previsti dalla contrattazione delle forze di Polizia ad ordinamento civile e istituiti, rispettivamente a livello nazionale e provinciale.

Con il decreto datato 22 gennaio 1997, è stato istituito il Comitato per le pari opportunità per il personale della Polizia di Stato, ai sensi dell'articolo 20 del DPR 31 luglio 1995 nr. 395 recettivo del contratto di lavoro relativo al secondo quadriennio normantivo.

Al fine di promuovere la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso ed ogni altro ostacolo che limiti, di fatto, la piena realizzazione della parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, il Comitato:

- formula proposte per l'attuazione degli obiettivi della parità e della pari opportunità, con particolare riguardo alla prevenzione, all'educazione, alla salute ed al miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro e adotta iniziative per lo sviluppo ed il perfezionamento della legislazione vigente direttamente incidente sulle condizioni di lavoro delle donne;

- verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

- acquisisce tutte le informazioni attinenti ai dati statistici del personale utili per la formulazione di proposte e per l'attuazione di iniziative;

- relazione, almeno una volta l'anno, sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di formazione ed aggiornamento, ai nuovi ingressi, al rispetto della applicazione della normativa di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla promozione di misure idonee a tutelarne la salute in relazione alle peculiarità psicofisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici per le donne, con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possono rappresentare rischi per la salute riproduttiva.

Il Comitato è presieduto da un rappresentante dell'Amministrazione ed è composto in pari numero da rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il DPR 395/1995.

Il Comitato, nato con molto ritardo rispetto ad altre categorie del mondo del lavoro, sta cercando di diventare un punto di riferimento utile ed efficace per tutti gli appartenenti alla Polizia di Stato.

A livello provinciale opera, invece la commissione per le pari opportunità di cui alla lettera d comma 1 dell'articolo 26 del DPR 31 luglio 1995 nr. 395, che predisponde trimestralmente una relazione sulle condizioni di inserimento ed impiego del personale femminile ai fini della realizzazione delle migliori condizioni di uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, formula proposte ed elabora progetti finalizzati alla rimozione di eventuali ostacoli ed alla risoluzione di particolari problematiche che di fatto impediscano la realizzazione di pari opportunità. Tali proposte e progetti formano oggetto di discussione e possono essere inviate anche al Comitato Nazionale per le pari opportunità ai fini della individuazione ed adozione delle "Azioni positive" previste dalla legge 10 Aprile 1991 nr. 125.

La relazione trimestrale e l'attività propositiva della Commissione hanno per oggetto:

- l'individuazione ed eliminazione di disparità di fatto nell'accesso a particolari posizioni di lavoro, nella formazione ed aggiornamento professionale, nella progressione di carriera, e nella mobilità del personale di sesso maschile e femminile;

- l'individuazione degli strumenti e delle opportunità per una utile diversificazione delle scelte professionali delle donne attraverso la formazione e la qualificazione professionale e l'organizzazione del lavoro;

- l'individuazione e superamento di condizioni di organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nell'accrescimento della formazione professionale, nella carriera e nel trattamento economico e retributivo;

- la promozione dell'inserimento di donne e uomini nelle attività e nei settori in cui sono rispettivamente sotto rappresentati, soprattutto in relazione alle opportunità di accesso alle tecnologie avanzate ed ai livelli di responsabilità.

- la promozione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, di condizioni ottimali di equilibrio tra responsabilità famigliari e professionali e una migliore ripartizione di responsabilità fra i due sessi.

- l'applicazione ed il rispetto della normativa in materia di tutela della maternità.

Alla Commissione pari opportunità potrà rivolgersi in forma scritta ogni dipendente che assuma l'esistenza di atti, fatti e comportamenti discriminatori attuati in ragione del sesso, o a causa di esso, affinché la stessa commissione ne accerti la sussistenza. A tal fine la commissione esamina atti e documenti procedendo anche all'audizione dei responsabili di ufficio e del personale.

Dette possibilità sono codificate o comunque codificabili nelle contrattazioni decentrate stipulate a livello provinciale poiché è ben noto che la materia delle pari opportunità è oggetto di contrattazione decentrata.

Uno degli aspetti senz'altro più odiosi della discriminazione sessuale è costituito dalle molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

Il parlamento europeo ha approvato il nuovo provvedimento che definisce le molestie sessuali e prevede le relative sanzioni.

La definizione è contenuta nella modifica della direttiva del 1976 sulla parità di trattamento tra uomini e donne sul luogo di lavoro, resa più precisa e vincolante in base alle disposizioni del Trattato di Amsterdam e che ha raggiunto oggi la sua fase finale dopo un lungo iter istituzionale culminato con una "conciliazione".

La nuova versione della direttiva considera quindi le molestie come "discriminazioni dirette" e prevede sanzioni che gli Stati membri dovranno obbligatoriamente indicare nella trasposizione, entro tre anni, di questa norma nelle legislazioni nazionali.

L'europarlamento ha così introdotto per la prima volta una definizione di molestie sessuali: "Quando si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare quando esso crea un clima intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo".

È bene chiarire che il problema non riguarda solo le donne, essendo possibile in astratto, e verificabile in concreto, che vittime di questo atteggiamento discriminatorio possano esserci anche tra gli uomini.

L'atteggiamento si concreta in una sorta di pressing, consistente in continue avances, sempre più insistenti e seguite, inevitabilmente, da atti e provvedimenti discriminatori nelle assegnazioni di ufficio e di mansioni, nelle valutazioni e, in genere, in ogni altra operazione che possa in qualche modo sanzionare la mancata disponibilità del soggetto passivo del comportamento, ad assecondare i desideri di chi, avvalendosi della propria posizione, si atteggi a molestatore.

Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, che offenda la dignità degli uomini e delle donne, ivi inclusi atteggiamenti non graditi di tipo fisico, verbale e non verbale.

La molestia sessuale comprende comportamenti a sfondo sessuale diversi, non definibili a priori, i quali si distinguono dalle attenzioni a sfondo sessuale amichevoli e reciproche, perchè, chi ne è oggetto le ritiene palesemente offensive; se rifiutati incidono, direttamente o indirettamente, sulle decisioni del datore di lavoro, dei superiori o dei colleghi, inerenti l'accesso alla formazione professionale, il mantenimento dell'Ufficio, la promozione, la retribuzione accessoria o altro aspetto attinente la posizione lavorativa; creano un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante.

Oltre alle richieste di prestazioni sessuali e ai ricatti sessuali, possono rientrare nella tipologia della molestia sessuale anche apprezzamenti verbali sul corpo e sulla sessualità; gesti alludenti al rapporto sessuale; contatti corporei fastidiosi (pizzicotti, pacche ecc.); scherzi e barzellette, comunicazioni a doppio senso a sfondo sessuale; esposizione di manifesti, di fotografie che alludono al sesso e di materiale di carattere pornografico; sottolineature con parole, commenti, della presunta inferiorità.

Qualora la persona oggetto di molestia sessuale non riesca a far percepire all'autore/trice della medesima che il comportamento attivato nei propri confronti è indesiderato, intenda porvi fine e ritenga di reagire fermamente per far valere i propri diritti, può rivolgersi alla Commissione, istituita a livello provinciale, prevista dalla lettera d comma 1 dell'articolo 26 del DPR 31 luglio 1995 nr. 395.

Nell'ambito di detta Commissione, ove la contrattazione provinciale abbia provveduto nel senso previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991, dalla dichiarazione del Consiglio d'Europa del 19 dicembre 1991, e dalla risoluzione del Consiglio d'Europa del 29 maggio 1990, concernenti la tutela della dignità delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, dovrebbero essere stati individuati e designati due membri, di cui almeno uno di sesso femminile, che prestano consulenza, in via riservata e con tutte le garanzie, a coloro che assumano di essere stati esposti o di aver assistito ad episodi di molestie.

In mancanza della presenza di questo importante supporto, occorre individuare fra i colleghi, ed eventualmente nel sindacato, quelle persone con riconosciuti requisiti di esperienza, preparazione, serietà e riservatezza che appaiano in grado di fornire utili e disinteressati consigli in merito all'atteggiamento da tenere.

Cap. XLIX

L'OBLIGO DI RESIDENZA

Alcune circolari di recente emanazione hanno fornito un importante contributo di chiarezza sull'obbligo di residenza.

La prima è la circolare 333/A9808.A.2 del 26 giugno 2001 che, recependo il disposto di una sentenza del Consiglio di Stato emanata in merito, ha finalmente reso giustizia ai poliziotti eliminando le sperequazioni esistenti ai loro danni.

Al fine di garantire un'applicazione omogenea della disciplina giuridica vigente in materia, la circolare prende in considerazione il Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, che all'articolo 12, prevede che *"il dipendente deve risiedere nel luogo ove ha sede l'ufficio cui è destinato e che il capo dell'ufficio, per rilevanti ragioni, può autorizzare l'interessato a risiedere in un altro luogo"*, ed il combinato disposto degli articoli 48 del D.P.R. nr. 335/1982 e 33 del D.P.R. nr. 782/1985, che contengono disposizioni in tutto analoghe a quella del Testo Unico.

La citata circolare rendeva noto che il Consiglio di Stato con parere del 17 aprile 1984 nr. 590, ha chiarito che il dovere di residenza imposto al dipendente civile dello Stato dall'articolo 12 T.U. nr. 3/1957 si concretizza nell'obbligo di stabilire effettiva e permanente dimora nel luogo in cui si trova l'ufficio e non anche nell'obbligo dell'iscrizione anagrafica.

L'Alto Consesso ha infatti spiegato che lo scopo della citata disposizione è quello di garantire, attraverso la stabile dimora del pubblico dipendente nel luogo in cui ha sede l'ufficio, l'effettiva e soddisfacente prestazione del servizio, che risulterebbe grandemente sminuita ove l'impiegato si sottoponesse quotidianamente ad onerosi spostamenti. Il Dipartimento ha precisato che non sussistono giustificazioni per ritenere che il termine *"residenza"* assuma in tale disposizione un significato diverso da quello ritenuto dall'articolo 43, secondo comma, del codice civile, che dispone che *"la residenza è nel luogo in cui la persona ha la dimora abituale"*.

Le medesime argomentazioni debbono, pertanto, valere in sede di interpretazione degli articoli 48 D.P.R. nr. 335/1982 e 33 D.P.R. 787/1985.

Pertanto, il personale della Polizia di Stato ha l'obbligo di stabilire effettiva e permanente dimora nel luogo di servizio; il capo dell'ufficio o reparto, per rilevanti ragioni, potrà autorizzare il dipendente che ne faccia richiesta a risiedere, nella accezione sin qui descritta, in luogo diverso da quello in cui presta servizio quando ciò sia conciliabile col pieno e regolare adempimento d'ogni altro suo dovere.

Non va sottaciuto che l'ordinamento anagrafico prescrive l'obbligo, a chiunque trasferisca la dimora abituale, di iscriversi nell'anagrafe del luogo di nuova residenza, ma si tratta, a parere del Consiglio di Stato, di disposizione operante nell'ambito diverso della regolamentazione anagrafica, e non in quello del pubblico impiego.

Lo stesso Consiglio di Stato ha stabilito che la mancata denuncia del trasferimento dell'abituale dimora può, pertanto, determinare a carico del soggetto l'applicazione delle sanzioni previste dall'ordinamento anagrafico, ma mai potrà essere considerata come un venir meno al dovere di residenza stabilito dall'articolo 12 del T.U. sugli impiegati civili dello Stato, che deve ritenersi soddisfatto ove il dipendente abbia fissato nel luogo di lavoro la dimora abituale.

Analogamente, per il personale della Polizia di Stato il mancato trasferimento della residenza anagrafica non integra gli estremi di un comportamento disciplinarmente censurabile.

Va tuttavia chiarito che nell'ipotesi in cui il personale dipendente decida di mantenere o trasferire la residenza anagrafica in un comune diverso da quello in cui ha sede l'ufficio di appartenenza, venendosi con ciò a trovare in una situazione di inadempienza con riguardo alla legge anagrafica, non potrà, in ogni caso, far valere quella stessa situazione, nei confronti dell'Amministrazione, come presupposto per il riconoscimento di benefici connessi al mancato trasferimento della residenza medesima.

Con la circolare 557/RS/01-47/0394 del 21 giugno 2002, emanata in risposta ad un quesito formulato dal SIULP sull'obbligo per il personale della Polizia di Stato di trasferire la residenza nel luogo in cui si presta servizio e la possibilità di fruire degli alloggi collettivi di servizio, il servizio Ordinamento e Contenzioso ha affermato il principio che **il beneficio dell'alloggio collettivo di servizio non può essere subordinato al trasferimento della residenza anagrafica.**

È stato, inoltre, evidenziato che negli alloggi collettivi di servizio, intesi come locali occupati ed abitati da più persone come dimora abituale o temporanea, non sempre si realizza la *"convivenza"* intesa quale insieme di persone che, senza essere legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità e simili, conducono una vita in comune organizzata con tempi ed adempimenti finalizzati ad un progetto comune.

In tal senso, rispetto a quei dipendenti che non abbiano trasferito la residenza anagrafica nel comune ove prestano servizio, quindi aventi solo dimora temporanea, non sembra sorgere per il responsabile di tale convivenza, da individuare nella persona che normalmente dirige la convivenza stessa l'obbligo di provvedere al trasferimento di residenza anagrafica dei dipendenti in questione (cfr. articoli 6 e 23 del DPR 223/1989 - Approvazione del nuovo regolamento anagrafico della popolazione residente).

LA MENSA DI SERVIZIO

L'istituto è disciplinato dalla Legge 203/89 che ne fissa condizioni e modalità di fruizione.

mensa non obbligatoria

Si tratta di un servizio che comporta l'esborso di un costo da parte di chi lo fruisce. A norma della circolare 750.C.I.2821 del 10 settembre 1999, è accessibile alle seguenti categorie di personale:

- dipendenti della polizia di Stato per i quali non ricorrono le condizioni di impiego ed ambientali che danno titolo alla fruizione gratuita dei pasti;
- dipendenti dell'Amministrazione civile dell'Interno;
- dipendenti di altre amministrazioni dello Stato appartenenti alle Forze di Polizia;
- personale della Polizia di Stato in quiescenza;
- altri soggetti, se e quando interessati ad attività in qualche modo connesse a quelle svolte dall'Amministrazione.

L'accesso al servizio è subordinato alla condizione di non compromettere o non rendere difficoltosa la consumazione dei pasti al personale avente diritto alla mensa obbligatoria (gratuita) di servizio.

mensa obbligatoria

È un servizio che non comporta alcun esborso da parte dei soggetti interessati.

La circolare 750.B.2/6898 del 4 gennaio 1993 chiarisce che la mensa obbligatoria di servizio è istituita:

- 1) ai sensi dell'articolo 54 del DPR 28 ottobre 1985 nr. 782 (regolamento di servizio), per i frequentatori dei corsi di formazione per commissari, Ispettori e Agenti nonché per gli Agenti Ausiliari e trattenuti durante il ciclo applicativo di istruzione.
- 2) Ai sensi del protocollo d'intesa sottoscritto a margine dell'accordo sindacale per il personale della P.S. relativo al biennio 1996 - 1997, in attuazione del disposto di cui all'articolo 1 comma 1 lettera b della legge 18 maggio 1989 nr. 203.

Questa seconda ipotesi è quella che pone i maggiori problemi applicativi.

La legge 18 maggio 1989 nr.203 all'articolo 1 prevede che oltre a quanto previsto da specifiche disposizioni di legge o di regolamento, il Ministro dell'interno è autorizzato a disporre, con propri decreti, nei limiti degli stanziamenti iscritti nei competenti capitoli, la costituzione di mense obbligatorie di servizio per il personale della Polizia di Stato che si trova nelle seguenti particolari situazioni di impiego e ambientali:

- a) personale impiegato in servizi di ordine e sicurezza pubblica o di soccorso pubblico in reparto organico o a questo aggregato, ovvero impiegato in speciali servizi operativi, durante la permanenza nel servizio;
- b) personale impiegato in servizi di istituto, specificamente tenuto a permanere sul luogo di servizio o che non può allontanarsene per il tempo necessario per la consumazione del pasto presso il proprio domicilio;
- c) personale impiegato in servizi di istituto in località di preminente interesse operativo ed in situazioni di grave disagio ambientale;
- d) personale alloggiato collettivamente in caserma o per il quale l'alloggio collettivo in caserma è specificatamente richiesto ai fini della disponibilità per l'impiego, compresi i frequentatori di corsi di specializzazione presso gli istituti di istruzione, relativamente alla durata del corso.

Per le mense costituite nelle situazioni di impiego e ambientali di cui alla legge 18 maggio 1989 nr.203 all'articolo 1, si applica il trattamento previsto dal primo comma dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 11 settembre 1950, nr. 807.

Per quel che concerne l'ipotesi di cui alla **lettera a** dell'articolo 1 della menzionata legge 203/1989 occorre solo precisare che l'attività di soccorso pubblico è quella svolta da reparti organici o da personale a questi aggregato, disposta a seguito di particolari eventi che rendano necessario l'intervento. Al riguardo la circolare nr. 750.C.1.2362 del 24 aprile 1995, dispone che il beneficio può essere attribuito al personale che espleta servizi di ordine e sicurezza pubblica o di soccorso pubblico in reparto organico o a questo aggregato, ovvero impiegato in speciali servizi operativi, durante la permanenza del servizio, espressione riferita al periodo intercorrente tra l'inizio del servizio stesso, concomitante con l'adunata (quando prevista) preordinata alla partenza del reparto, ed il rientro in sede al termine del servizio, tenendo presente i tempi fisiologicamente destinati alla consumazione dei pasti.

In relazione, invece, all'ipotesi di cui alla **lettera b** dell'articolo 1 della citata legge 203/1989, sono ipotizzabili tre principali fattispecie relative al personale impiegato in servizi d'istituto:

- 1) *protrazione del servizio per almeno 1 ora oltre le 14 o le 19.*
- 2) *manca di intervallo sufficiente a consentire di consumare il pasto presso il proprio domicilio.*
- 3) *impossibilità di consumare il pasto presso il proprio domicilio a causa dell'orario di inizio dei turni di servizio.*

Detta ultima condizione, salvo casi particolari, si ritiene sia presente in linea di massima per tutto il personale che effettua *servizi continuativi con orario 13-19 e 19-24*. Al riguardo di detta ipotesi, con circolare nr. 750.c.1.sar del 14 ottobre 1995 il Dipartimento, anche in risposta a taluni quesiti avanzati dal SIULP, ha chiarito che l'asserita impossibilità di consumare il pasto meridiano a domicilio va valutata caso per caso, avendo riguardo alla situazione di ciascun dipendente e con riferimento alla distanza del luogo di servizio dal rispettivo domicilio, al tempo di percorrenza e ad altri fattori direttamente influenti.

La detta situazione può verificarsi anche a causa dell'ubicazione del domicilio del dipendente in comune diverso da quello ove presta servizio, non deve però trattarsi di **personale che fruisca di alloggio di servizio** anche se a titolo temporaneo, atteso che in tal caso la valutazione va fatta considerando come domicilio l'alloggio di servizio.

Successivamente, con circolare 557/RS/01.74/1277 del 19 marzo 2003 il Dipartimento della P.S., in risposta ad un quesito formulato dalla Segreteria nazionale del SIULP, ha stabilito che è possibile attribuire il beneficio della mensa obbligatoria di servizio anche al personale impiegato in *servizi non continuativi con turno 13/19*, a condizione che la distanza della sede di servizio sia tale da non consentire ai dipendenti di consumare il pasto presso la propria abitazione in orario compreso tra le ore 12 e le ore 15, secondo quanto previsto dalle precedenti circolari emanate dal Servizio vettovagliamento.

Per quel che concerne, invece, l'ipotesi di cui alla **lettera c** dell'articolo 1 della citata legge 203/1989, è la circolare nr. 750.C.1.2362 del 24 aprile 1995 a disciplinare il diritto al beneficio per il personale che presta *servizio in zone riconosciute disagiate*.

Nelle sedi riconosciute disagiate il pasto a carico dell'Amministrazione va attribuito a tutto il personale, indipendentemente dalla sua posizione giuridica (Agente effettivo o Agente in prova) in corrispondenza del turno osservato e in coincidenza con gli orari normalmente riservati alla consumazione del pasto (tra le 12,00 e le ore 15,00 per il pranzo, e dalle 18,00 alle ore 21,00 per la cena; (cfr. circolare Direzione centrale servizi di ragioneria 750.C.1.8948 del 23.12.1996).

Il beneficio presso le sedi riconosciute disagiate ai sensi dell'articolo 55 del DPR 24 aprile 1982 nr. 335 deve essere attribuito in stretta relazione alla prestazione resa, e quindi limitatamente al pasto giornaliero in corrispondenza del turno osservato, ferma restando la possibilità che il dipendente

possa fruire di entrambi i pasti qualora nella stessa giornata effettui due turni di servizio in prossimità degli orari normalmente destinati alla consumazione dei pasti.

Tale beneficio spetta a tutto il personale che presta servizio nella sede disagiata, senza alcun riferimento alle situazioni famigliari né tantomeno all'obbligo di alloggiare presso una caserma". (cfr. circolare Direzione centrale servizi di ragioneria 750.C.1.FM del 7 luglio 1997 in riferimento ad un quesito posto dal SIULP di Bologna).

Nelle sedi disagiate sprovviste di mensa, in applicazione dell'articolo 2 della legge 203/1989 (cfr. circolare nr. 750.C.1.8948 del 23 dicembre 1996), il servizio deve essere garantito al personale avente diritto attraverso **convenzioni** stipulate dalle Prefetture con strutture pubbliche o con privati. La visura attuale dell'onere a carico dell'Amministrazione ammonta attualmente ad euro 4,65.

Ticket restaurant o buono pasto

L'articolo 35 del DPR 16 marzo 1999 nr. 254 prevede, altresì che, nelle situazioni in cui manchi una mensa o un esercizio convenzionato, l'Amministrazione possa anche provvedere tramite la concessione di un "buono pasto" giornaliero dell'importo di Euro 4,65. Detta previsione, tuttavia, opera unicamente nella ipotesi di cui all'articolo 1 lettera b della legge 18 maggio 1989 nr. 203. Di conseguenza, le sedi di servizio riconosciute "disagiate" non rientrano nella previsione normativa dell'articolo 35 del DPR 16 marzo 1999 nr. 254, e pertanto il personale che vi presta servizio potrà fruire della mensa obbligatoria solo ed unicamente nelle forme di vettoagliamento ordinarie" (cfr. circolare Direzione centrale servizi di ragioneria 750 .C.1.FM del 25 luglio 2001).

Sulla materia del buono pasto l'Amministrazione è intervenuta di recente con le circolari 750.C.1/1664 del 13 giugno 2001 e 750.C.1/4296 del 15 novembre 2001.

L'attribuzione di tickets viene definita forma di vettoagliamento alternativa al sistema delle convenzioni con punti di ristoro privati prevista per garantire il vitto presso le sedi sprovviste di mense di servizio.

Condizioni indispensabili per il passaggio dal regime delle convenzioni a quello dei buoni pasto sono l'inesistenza presso l'organismo interessato o, comunque, presso altro ufficio o reparto della Polizia di Stato della stessa sede, di strutture interne dell'Amministrazione e la sussistenza delle circostanze di servizio indicate all'articolo 1, lettera b), della legge 203/1989.

Destinatario della norma dell'articolo 35 del DPR 254/1999 è dunque solo il personale impiegato nei servizi di istituto che, per motivi legati all'osservanza dei turni di servizio o delle disposizioni impartite dal dirigente dell'ufficio o del reparto di appartenenza, sia tenuto a prestare servizio in orari che non consentono di consumare i pasti presso il proprio domicilio.

La circolare 750.C.1/1664 del 13 giugno 2001 prevede l'erogazione dei buoni pasto nelle seguenti ipotesi:

- 1) personale che svolga il servizio in sedi sprovviste di strutture di mensa, tenuto a permanere in attività almeno un'ora oltre le ore 14 o le 19 come prolungamento dell'orario ordinario;
- 2) personale impossibilitato a consumare i pasti presso il proprio domicilio a causa dell'orario di inizio dei turni di servizio; condizione, questa che salvo casi particolari, si ritiene sia presente in linea di massima per tutto il personale che effettua servizi continuativi con orario 13-19 e 19-24;
- 3) personale che nell'intervallo di tempo breve a disposizione per la pausa che precede il rientro in ufficio sia tenuto a prestare servizio per uno dei seguenti motivi:
 - completamento dell'orario d'obbligo settimanale;
 - straordinario programmato;
 - straordinario ai sensi dell'articolo 63 della legge 1 aprile 1981, nr. 121.

Anche in queste ultime circostanze, l'ulteriore presupposto per l'attribuzione del buono è la verificata impossibilità di recarsi presso la propria abitazione, a causa del ristretto margine di tempo disponibile.

Sono oggetto di controversia le disposizioni che prevedono nella casistica esplicitata la non attribuzione del buono, sui turni 13,00/19,00 e 19,00/01,00, al personale che "fruisce di alloggio collettivo ubicato nello stesso stabile della sede di servizio".

Innanzitutto è opportuno precisare che l'interpretazione fornita in sede di Commissione mensa sul beneficio del ticket restaurant non può essere traslata, così com'è, a quello della fruizione della mensa obbligatoria di servizio (c.d. mensa gratuita).

Il beneficio della mensa, infatti, per tutto il Comparto Sicurezza è garantito dalla Legge 18 maggio 1989, nr. 203, che stabilisce le condizioni in funzioni delle quali l'operatore di polizia ha diritto alla fruizione del vitto gratuito. Tra queste rientra la previsione di prolungamento dell'orario ordinario ovvero quando l'operatore, a causa dell'inizio dell'orario del turno di servizio, non riesce a consumare i pasti presso il proprio domicilio. La stessa norma prevede che, qualora l'Amministrazione non abbia provveduto ad allestire i locali mensa, il servizio può essere garantito attraverso la stipula di convenzione con esercizi privati.

In virtù del principio previsto per l'inizio dei turni di lavoro, atteso anche che la consumazione dei pasti deve avvenire tra le 12,00 e le ore 15,00 per il pranzo, e dalle 18,00 alle ore 21,00 per la cena, così come previsto, anche per il personale che usufruisce dell'alloggio collettivo di servizio ubicato nello stesso stabile ove ha sede la mensa ed impiegato nei servizi 13,00/19,00 e 19,00/01,00, il ticket restaurant va attribuito con le stesse modalità.

La stessa commissione ha fornito un'interpretazione sul concetto di "*tempo non sufficiente a consumare il pasto presso il proprio domicilio*". Si è stabilito che tutto il personale impiegato nei richiamati turni continuativi che non usufruisce degli alloggi collettivi ubicati nello stesso stabile ove ha sede la mensa, spetta il beneficio della mensa gratuita e, quindi, l'attribuzione del ticket per quanto riguarda l'applicazione dell'articolo 35 del DPR 254/99.

Da qui, e non poteva essere diversamente, la dizione che il ticket non spetta al personale che usufruisce dell'alloggio collettivo ubicato nello stesso stabile ove ha sede l'ufficio, e non la mensa visto che tale beneficio si applica solo nelle realtà ove non esistono le mense dell'Amministrazione.

È evidente però che, proprio in virtù della genesi che ha portato a stabilire le modalità di attribuzione del beneficio del ticket restaurant, le stesse condizioni si applicano ai fruitori della mensa dell'Amministrazione.

Per portare un esempio concreto, sulla scorta del quesito proposto dalla struttura Siulp Roma, il personale che alloggia e lavora presso il Commissariato Aurelio e usufruisce della mensa ubicata nello stabile del Commissariato Prenestino, ha diritto non all'attribuzione del ticket restaurant di cui all'articolo 35 del contratto di lavoro del 1999 ma a consumare il pranzo gratuitamente ogni qualvolta è impiegato nei turni continuativi pomeridiani e serali.

In particolari casi, l'erogazione del ticket restaurant è prevista anche indipendentemente dal requisito della mancanza di una mensa o di un ristorante convenzionato nella sede di servizio.

La prima fattispecie è quella riferita al personale che essendo vincolato a permanere sul luogo di servizio per esigenze operative nei **servizi di ordine pubblico** fruisce del pasto utilizzando i viveri contenuti in cestini da asporto appositamente confezionati.

In tali evenienze, al citato personale potrà essere attribuito un ticket giornaliero, in coincidenza con il turno di servizio espletato, in sostituzione della confezione da asporto, fermo restando l'impegno prioritario dell'Amministrazione a creare le premesse organizzative affinché i dipendenti impegnati in tali operazioni fruiscono del vitto con le modalità ordinarie previste.

Si tratta ovviamente di occasioni specifiche, oltre che di carattere eventuale e circoscritte a soli casi in cui il dipendente, per gli orari di servizio e le località di impiego, è impossibilitato ad avvalersi sia delle strutture di mensa sia degli esercizi di ristorazione convenzionati, trovandosi in circostanze che non gli consentono di allontanarsi dal posto di servizio.

Una seconda fattispecie è stata prevista con circolare 750.C.1.AG/ 14/3817 del 20 ottobre 2004 che dispone l'attribuzione del beneficio del ticket restaurant in favore del personale impiegato nei **servizi di scorta**. In tal caso il ticket può essere attribuito anche nelle sedi provviste di mensa sempre che sia preventivamente verificata da parte del dirigente responsabile, l'oggettiva impossibilità per il personale, in dipendenza della particolare natura del servizio svolto, di raggiungere la mensa di servizio o l'esercizio convenzionato, ferme restando le tipologie di orario che danno diritto al ticket alla luce delle circolari 750.C.1/1664 del 13 giugno 2001 e nr. 750.C.1/4296 del 15 novembre 2001. Per tale fattispecie, qualora ne ricorrano le condizioni è possibile attribuire anche un secondo ticket giornaliero.

Ad oggi, purtroppo, è evidente che i colleghi impiegati in altre tipologie di servizio diverse dall'ordine pubblico e dai servizi di scorta, non possono avvalersi del beneficio del ticket qualora non riescano ad usufruire del vitto gratuito presso la mensa dell'Amministrazione pur trovandosi nelle condizioni di averne diritto.

Cap. LI

IL SISTEMA PREVIDENZIALE

La normativa sui trattamenti pensionistici nel pubblico impiego, ha subito nel corso degli ultimi quindici anni notevoli e sostanziali modifiche, attraverso un processo di armonizzazione con il regime del settore privato che ha eliminato numerose situazioni di estrema gravosità per la finanza pubblica.

L'esigenza di razionalizzazione e di contenimento dei costi ha perciò investito anche i dipendenti della Polizia di Stato e tutti i soggetti del cd. Comparto Sicurezza, determinando ovviamente una disciplina diversa e più restrittiva per il collocamento in quiescenza, pur permanendo ancora alcune specifiche particolarità che differenziano il collocamento a riposo del dipendente del cd. "comparto sicurezza" dal pubblico impiego in generale.

In tal senso, dopo aver ribadito che, comunque, la principale fonte normativa di riferimento è la Legge 335/95, va sinteticamente detto che il lavoratore delle forze di polizia - nonostante l'operazione di "europeizzazione" della normativa - fruisce ancora:

- di un accesso meno restrittivo (collocamento a riposo al 60° anno di età) rispetto a quello che caratterizza gli altri lavoratori del pubblico impiego i quali possono andare in pensione solo al compimento del 65° anno di età;
- del mantenimento dei bonus di contribuzione figurativa per la specificità dell'attività svolta (1 anno ogni 5) anche se con il limite massimo di ricongiungimento di 5 anni, beneficio che viene attribuito in concomitanza con il raggiungimento del limite dei 60 anni di età anagrafica;
- la possibilità di fruire, all'atto della risoluzione del rapporto, dei "6 scatti paga" previsti dalla normativa in vigore, all'atto del collocamento in quiescenza e, naturalmente, a titolo oneroso nel caso di accesso a pensione di anzianità;

Qui di seguito, in elenco, le varie ipotesi secondo le quali può essere possibile richiedere il collocamento in quiescenza dopo le modifiche apportate dalla legge nr. 449 del 27 dicembre 1997 (Finanziaria 1998), con queste precisazioni:

- ai fini del calcolo dell'anzianità contributiva, oltre il periodo di lavoro prestato in Polizia, è da considerare valido qualsiasi altro periodo ricongiunto (attività lavorativa prestata prima di entrare in Polizia) o riscattato (laurea, titoli di specializzazione, ecc., riscattabili per qualsiasi ruolo. Si tratta di operazioni che, comunque, è bene effettuare in età giovanile, perché diversamente i costi risulterebbero estremamente elevati e, quindi, poco convenienti;
- non possono essere unificati periodi contributivi superiori ai cinque anni di anzianità, qualora derivino da particolari disposizioni di legge (quella, ad es. di 1 anno di "bonus" ogni 5);
- la domanda deve essere presentata almeno un anno prima della data prevista per il collocamento a riposo; le frazioni di anno non sono più oggetto di arrotondamento, in eccesso o in difetto (6 mesi ed 1 giorno, ad es., rimangono tali, mentre prima del 1998 sarebbero stati equivalenti ad 1 anno intero).

Fatta questa necessaria premessa, l'accesso alla pensione di anzianità è consentito con 35 anni di contribuzione e 53 anni di età anagrafica dall'1.7.2002 in poi.

Si può prescindere dall'età anagrafica se di contribuzione si possiede:

- 37 anni dall'1.1.1999 al 31.12.2003;
- 38 anni dall'1.1.2004 al 31.12.2005;
- 39 anni dall'1.1.2006 al 31.12.2007;
- 40 anni dal 2008 in poi.

Dal quadro così delineato si evince che sono stati eliminati tutti i canali di uscita previsti dalla legge 335/95 che permettevano la possibilità di accedere alla pensione di anzianità anche con requisiti contributivi inferiori ai 35 anni, pur con le dovute decurtazioni.

Sliittano, inoltre di tre mesi le finestre di uscita previste dalla stessa legge, secondo il prospetto riportato in tabella.

Facciamo il punto sulla normativa pensionistica di cui sono destinatari i lavoratori delle forze di polizia attualmente vigente, a seguito di tutte le innovazioni apportate dalla riforma Amato, dalla riforma Dini e dalle normative attuative di norme di programma contenute nelle predette leggi di riforma.

Le forme di pensione sono raggruppabili in cinque categorie:

- Pensione di vecchiaia
 - Pensione d'anzianità contributiva
 - Pensione privilegiata
 - Pensione d'inidoneità assoluta
 - Pensione di reversibilità ai superstiti del lavoratore deceduto in servizio
- Esaminiamo adesso una per una queste forme di pensione.

Pensione di vecchiaia

La pensione di vecchiaia è quella spettante al lavoratore dal primo giorno del mese successivo al compimento del limite anagrafico di 60 anni, per il personale sino alla qualifica di primo dirigente.

Pensione di anzianità contributiva

È quella rendita che spetta al lavoratore nel momento in cui si trova in possesso di una certa anzianità contributiva, abbinata, talvolta, ad una data età anagrafica. Per il personale della Polizia di Stato, la anzianità contributiva utile per avere diritto a questa rendita è 38 anni dall'1.1.2004 al 31.12.2005, 39 anni dall'1.1.2006 al 31.12.2007 e 40 anni dal 2008 in poi. Dal 1° luglio 2002 è richiesta altresì l'età anagrafica di 53 anni da cui si prescinde se si hanno comunque 40 anni di anzianità contributiva.

Tuttavia, per il personale della Polizia di Stato, sempre a partire dall'1.1.1998, sono possibili altre tre possibilità di uscita dal servizio con diritto alla pensione di anzianità.

La prima è quella con il possesso del solo requisito contributivo di seguito indicato:

ANNO	REQUISITO CONTRIBUTIVO
2005	38
2006	39
2007	39
2008	40

La seconda è quella del requisito contributivo di 35 anni, abbinato ad una data età anagrafica, diversa a seconda che si tratti o meno di lavoratori che abbiano svolto o meno un anno di attività lavorativa in età compresa tra i 14 e 19 anni (lavoratori "PRECOCI").

Pertanto, nel caso di lavoratori "PRECOCI" i requisiti richiesti nei vari anni sono:

ANNO	REQUISITO CONTRIBUTIVO	REQUISITO ANAGRAFICO
2005	35	56
2006	35	57
2007	35	57
2008	35	57

Nel caso di lavoratori che non abbiano svolto attività lavorativa tra i 14 e 19 anni, i requisiti richiesti sono:

ANNO	REQUISITO CONTRIBUTIVO	REQUISITO ANAGRAFICO
2005	35	57
2006	35	57
2007	35	57
2008	35	57

La terza possibilità per accedere alla pensione di anzianità è quella del possesso di 40 anni di contribuzione. In questa ipotesi il lavoratore può accedere alla pensione in qualunque momento, con l'unico limite che l'istanza per il pensionamento deve essere presentata non più di 12 mesi prima della data indicata per la cessazione.

L'anzianità contributiva necessaria per accedere alla pensione di anzianità può essere conseguita anche attraverso ricongiunzione di contributi versati a favore di altre gestioni previdenziale in relazione a periodi di lavoro prestati presso altri datori di lavoro.

La ricongiunzione consegue ad un provvedimento emanato dall'INPDAP su domanda dell'interessato.

Al riguardo L'INPDAP, facendo seguito alla Informativa nr. 55 del 4 giugno 2002, ha emanato l'Informativa nr. 72 del 17 settembre 2002 per fornire chiarimenti sugli effetti che si producono nel caso di mancata tempestiva rinuncia al provvedimento di ricongiunzione di pregressi periodi assicurativi, chiesta ai fini di pensione ai sensi dell'articolo 2 della legge nr. 29/1979 e definita a costo zero per il richiedente.

L'INPDAP, in proposito, ha precisato che, in base alle disposizioni del Regolamento adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto con la delibera nr. 1182 del 16 marzo 2000, se entro 90 giorni dalla data di notifica del relativo provvedimento, non intervenga la rinuncia alla ricongiunzione, questa, anche se determinata a costo zero, si intende accettata dal dipendente che l'ha chiesta e la competente struttura dell'INPDAP, di conseguenza, procederà ad acquisire dalla Gestione di provenienza la contribuzione inerente ai periodi ricongiunti con i previsti interessi dovuti.

Pensione di privilegio

È quella forma di rendita pensionistica che spetta al lavoratore delle forze di Polizia che venga dispensato per infermità dipendente da causa di servizio. La dipendenza dell'infermità da causa di servizio va accertata ai sensi del DPR 461/2001, con attribuzione della malattia ad una specifica categoria (dalla 1° all'8°).

Il DPR 461/2002 prevede che per i procedimenti di riconoscimento di causa di servizio, a fini di trattamento pensionistico di privilegio, nonché di stati invalidanti al servizio o di inabilità non dipendenti da causa di servizio, sempre per fini pensionistici, dei dipendenti civili e militari dello Stato, si seguono le procedure indicate dallo stesso DPR nonché dalle disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, nr. 1092, non abrogate a seguito dell'entrata in vigore del DPR 461/2002, fino all'assunzione da parte dell'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (I.N.P.D.A.P.) dei relativi procedimenti, sulla base dei regolamenti da adottare ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del decreto legislativo 30 giugno 1994, nr. 479.

Resta fermo quanto disposto dall'articolo 169 del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, nr. 1092, sul termine di cinque o dieci anni dalla cessazione del servizio per la presentazione di nuova domanda di trattamento pensionistico di privilegio, in relazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 3.

La pensione di privilegio è commisurata sulla base della categoria riconosciuta ed attribuita. La decorrenza di questa forma di pensione è quella della data dell'inidoneità al servizio. Per il diritto alla pensione di privilegio non vi è alcun limite contributivo né anagrafico.

Pensione d'inabilità

A partire dal 1° gennaio 1996 è stato riconosciuto il diritto anche ai lavoratori della Polizia di Stato alla pensione d'inabilità, introdotta con legge nr. 222 del 12.6.84. Le condizioni per accedere a questo tipo di rendita sono:

1. infermità fisica o mentale assoluta e permanente, non dipendente da causa di servizio, tale da rendere impossibile l'espletamento di qualunque attività lavorativa;

2. possesso di almeno cinque anni d'anzianità assicurativa e contributiva, tre dei quali maturati nei cinque anni precedenti la domanda di pensione.

Il diritto a tale pensione va riconosciuto anche nel caso in cui la domanda venga presentata dopo il compimento dell'età pensionabile, purché presentata dall'assicurato. L'accesso a tale forma di pensionamento decorre dal momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Questo tipo di rendita è reversibile ai superstiti.

Pensione di reversibilità ai superstiti

Nel caso di decesso del lavoratore in servizio o in pensione, ai superstiti compete il trattamento di reversibilità. Requisiti necessari per la pensione indiretta o di reversibilità sono:

- possesso alla data del decesso dei vecchi requisiti contributivi (15 anni) previsti per la pensione di vecchiaia, senza le elevazioni di tale limite da 15 a 20.
- possesso, alla data della morte, di cinque anni di copertura assicurativa e di cinque anni di contribuzione (tre dei quali nei cinque anni precedenti la data della morte).

Ai superstiti aventi diritto, la pensione erogata è nelle seguenti percentuali:

- 60% al coniuge;
- 20% a ciascun figlio, se ha diritto alla pensione anche il coniuge
- 40% a ciascun figlio se hanno diritto a pensione soltanto i figli;
- 15% a ciascun genitore, fratello o sorella;

Se vi è un solo figlio superstita la percentuale è del 60%, mentre in presenza di soli figli minorenni, studenti o inabili l'aliquota può raggiungere il 70% (per le pensioni decorrenti dal 17.8.1995).

La decorrenza di questa rendita è quella del primo giorno successivo alla data del decesso.

Sistema di calcolo delle pensioni di anzianità e vecchiaia

I sistemi di calcolo della pensione di anzianità e di vecchiaia sono tre: retributivo, contributivo e misto. Vediamo qualche particolare in merito a ciascuno di questi.

Per i lavoratori in possesso al 31.12.1995 di almeno 18 anni di contribuzione la base pensionabile (stipendio ed altre voci fisse retributive, compresi i sei scatti previsti per il personale della Polizia) va aumentata del 18% e di quelle altre indennità sopra descritte aventi carattere di continuità. Il risultato ottenuto, va moltiplicato per l'aliquota di pensione maturata al momento del pensionamento, ottenendo così la pensione. Tuttavia, per il personale che al 31.12.1995 non ha maturato la massima anzianità contributiva (ma in possesso di almeno 18 anni di contribuzione), la pensione è costituita da due quote: A e B. La prima calcolata sull'ultima retribuzione percepita, rapportata all'aliquota di pensione maturata al 31.12.1992. La seconda quota, invece, calcolata sulla base delle retribuzione media spettante nel periodo che va dall'1.1.1993 fino al pensionamento. Per quest'ultima quota, il decreto Amato ha previsto che la retribuzione media venga rapportata agli ultimi dieci anni antecedenti il trattamento di pensione. Questo passaggio al calcolo della media retributiva degli ultimi dieci anni avviene con gradualità: la retribuzione media, per il calcolo della seconda quota di pensione, è rapportata ad un numero di mesi pari al 50% di quelli effettivi, per il periodo 1.1.1993 - 31.12.1995, e pari al 66,6% di quelli effettivi per il periodo che va dall'1.1.1996 fino al pensionamento. Per questa categoria di lavoratori, è prevista la possibilità di optare per un calcolo interamente contributivo, a condizione che possano far valere cinque anni di anzianità nel sistema contributivo.

Per il lavoratore che al 31.12.1995 possiede meno di 18 anni di contribuzione, innanzi tutto la quota B viene rapportata a tutti i mesi che vanno dall'1.1.1993 fino al pensionamento. Viene, inoltre, calcolata una terza quota C determinata con il sistema contributivo, ed è relativa ai periodi di contribuzione successivi al 31.12.1995. Anche questi lavoratori possono optare per il calcolo interamente contributivo.

Il sistema di calcolo contributivo si applica solo nei confronti di quei lavoratori che non possano vantare contribuzione versata anteriormente all'1.1.1996 o per quei lavoratori che, pur avendo diritto al calcolo totalmente o parzialmente retributivo, optino per il calcolo contributivo (dall'1.1.2001). La base di calcolo della pensione è il montante individuale dei contributi versati durante la vita lavorativa. Il montante contributivo si determina applicando alla retribuzione imponibile annua un'aliquota pari all'aliquota di computo (quantificata nel 33%).

La contribuzione ottenuta viene rivalutata su base composta al 31 dicembre di ogni anno al tasso di capitalizzazione (viene esclusa la contribuzione dello stesso anno), calcolato sulla base della variazione media quinquennale del prodotto interno lordo nominale, calcolata dall'ISTAT, con riferimento al quinquennio precedente l'anno da rivalutare. La somma dei contributi così rivalutati costituisce il montante contributivo individuale.

All'atto del pensionamento, il montante contributivo individuale viene moltiplicato per i seguenti coefficienti di trasformazione corrispondenti all'età di pensionamento del dipendente:

Divisori	Età	Valori %
21,1869	57	4,720
20,5769	58	4,860
19,9769	59	5,006
19,3669	60	5,163
18,7469	61	5,334
18,1369	62	5,514
17,5269	63	5,706
16,9169	64	5,911
16,2969	65	6,136

Sei scatti di stipendio sulla pensione

Il decreto legislativo 30 aprile 1997, nr.165, ha previsto all'articolo 4 l'attribuzione, a partire dall'1 gennaio 1998, in aggiunta alla base pensionabile ed al momento della cessazione dal servizio, avvenuta per qualsiasi causa, di sei scatti di stipendio. Il beneficio compete anche a chi cessa per dimissioni volontarie, previo pagamento della contribuzione previdenziale restante, calcolata per il numero di anni mancanti al raggiungimento del limite di età. Per attribuire questo beneficio al momento del pensionamento, a partire dal 1° gennaio 1998, la retribuzione del personale della Polizia di Stato è assoggettata ad una ritenuta previdenziale. Questa ritenuta è diversa a seconda che il personale abbia diritto al calcolo di pensione retributivo o contributivo. Nel primo caso la ritenuta opererà sulle voci fisse ed accessorie. Nel secondo caso opererà solo sul 15% della voce stipendiale. Le misure della ritenuta sono:

Anno	Percentuale di incremento	Anno	Percentuale di incremento
1998	0,20	2004	0,32
1999	0,22	2005	0,34
2000	0,24	2006	0,36

2001	0,26	2007	0,38
2002	0,28	2008	0,40
2003	0,30		

Limite agli aumenti figurativi a partire dal 1° gennaio 1998

Attualmente, i benefici pensionistici ancora vigenti per il personale delle forze di Polizia, riferiti alla particolare attività di lavoro svolta, sono quelli legati all'aumento convenzionale figurativo di un anno ogni cinque anni di servizio di ruolo (con un tetto massimo di cinque anni a partire dall'1 gennaio 1998) e nell'aumento di 1/3 e di fi per del servizio per le attività svolte in zone di confine. A partire dal 1° gennaio 1998, questi aumenti sono attribuibili nel limite di cinque anni massimo. Se al 31.12.1997 sono stati maturati più di cinque anni, questi ultimi sono computabili pienamente, ma non ulteriormente aumentabili. Questo tanto ai fini pensionistici che a quelli previdenziali.

Cumulo pensione e redditi da lavoro dipendente ed autonomo

Alla luce della legislazione vigente, i criteri per il cumulo pensione - redditi da lavoro autonomo a partire dal 1 gennaio 1999 sono:

Se il lavoratore fruisce di pensione di vecchiaia

Decorrenza della pensione	Anzianità contributiva	Quota di pensione cumulabile	
Prima del 1° gennaio 1995	Non rilevante	Intero importo	
Dopo il 1° gennaio 1995	Con 16 anni di contribuzione al 31.12.1994	Intero importo	
Dopo il 1° gennaio 1995	Inferiore a 16 anni di contribuzione	Riduzione pari al 50%	della quota di pensione eccedente minimo INPS

Se, invece, il lavoratore usufruisce di pensione di anzianità, il cumulo pensione - reddito da lavoro autonomo opera così come di seguito indicato:

Decorrenza della pensione	Anzianità contributiva	Quota di pensione cumulabile
Prima del 1° gennaio 1995	non rilevante	Intero importo
Dopo il 1° gennaio 1995	minimo di 35 anni di contribuzione al 31.12.1994	Intero importo
Dopo il 1° gennaio 1998	Meno di 40 anni di contribuzione	riduzione pari al 50% della quotadi pensione eccedente minimo INPS

Con qualunque decorrenza con un minimo di 40 anni di contribuzione di cui 16 al 31.12.1994 intero importo.

Per quanto riguarda il cumulo della pensione di anzianità con la retribuzione da lavoro dipendente, a partire dal primo gennaio 1999 il pensionato può cumulare il reddito da lavoro dipendente e la pensione, nel limite del 50% della quota eccedente il minimo INPS.

Nuovo sistema di perequazione delle pensioni

La perequazione sulla pensione è costituita da un aumento automatico calcolato applicando all'importo della pensione spettante alla fine di ciascun periodo, la percentuale di variazione ottenuta rapportando il valore medio dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai ed impiegati, relativo all'anno precedente il mese di decorrenza dell'aumento, all'analogo valore medio relativo all'anno precedente. A partire dall'anno 1998 non è più stata applicata la perequazione sui trattamenti di pensione superiori a cinque volte il trattamento minimo INPS. Le pensioni di importo superiore a cinque volte il trattamento minimo ed inferiore a questo limite incrementato della quota di perequazione, la perequazione per l'anno 1998 è attribuita fino a concorrenza di tale limite maggiorato.

Inoltre, a decorrere dall'1 gennaio 1999 e per tre anni l'indice di perequazione delle pensioni è così applicato:

30% per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici comprese tra cinque e otto volte il trattamento minimo INPS non viene applicata per le fasce di importo superiori ad otto volte il trattamento minimo.

A partire dal 1 gennaio 1999 la perequazione sulle pensioni avviene per ogni singolo beneficiario, tenendo conto dell'importo complessivamente ottenuto sommando tutte le pensioni in godimento.

Cap. LII

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E I FONDI PENSIONE

La "previdenza complementare" consiste in forme di accantonamento costante di capitali durante l'attività lavorativa, la cui rendita futura dovrà integrare la previdenza pubblica. La necessità di introdurre forme integrative della pensione pubblica è stata la risposta al nuovo modo di calcolare la pensione, introdotto con la riforma Amato del 1992 e, ancor di più, con la riforma Dini del 1995. In questo progressivo cammino verso una diminuzione della copertura previdenziale pubblica, il lavoratore pubblico ha dovuto rivolgere la propria attenzione verso forme di previdenza individuale costituite dalle polizze assicurative private e dai fondi pensione.

Le polizze assicurative devono essere valutate e scelte sulla base della valutazione personale circa la copertura capitale che si intende avere in vecchiaia.

Queste sono spesso abbinate anche a polizze vita.

Sono pur sempre accantonamenti individuali di capitali con una formula di investimento e di rendita futura strettamente legata al tipo di attività lavorativa svolta.

La spinta definitiva verso il decollo dei fondi pensione è stato dato dalla legge finanziaria del 1998, con la quale è stato previsto che una quota dell'aliquota contributiva relativa agli accantonamenti per l'indennità di fine servizio (1,5%), fosse destinata, previo accordo con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, a previdenza complementare.

Il legislatore ha attentamente previsto anche sgravi fiscali per i lavoratori e datori di lavoro che effettuino versamenti ai fondi pensione.

I fondi pensione, sulla base del tipo di rendita che verrà erogata, si possono suddividere in:

Fondi a prestazione definita, la cui adesione garantisce una prestazione finale definita. Per ottenere ciò la contribuzione che deve essere versata dovrà sempre adeguarsi per raggiungere il livello di prestazione finale desiderato. Questa formula di fondi è, pertanto, consigliabile per i lavoratori autonomi che, al variare del livello di versamenti dovuti, possono incrementare il loro livello di attività e, quindi, di reddito.

Fondi a contribuzione definita, la cui adesione comporta la fissazione di un certo livello di contributi da versare e la misura della prestazione finale è commisurata al rendimento degli investimenti effettuati dai gestori del fondo. Questo tipo di fondi è consigliabile per i lavoratori dipendenti.

Secondo la categoria di partecipanti ai fondi pensione, questi possono distinguersi in:

Fondi chiusi, ai quali possono aderire solo i lavoratori appartenenti ad una certa categoria e la cui istituzione avviene sulla base di contratti o accordi di categoria;

Fondi aperti, ai quali possono aderire tutti i lavoratori che non dispongono di un fondo di categoria e sono gestiti da intermediari finanziari.

Come si può sottoscrivere un fondo pensione?

I lavoratori dipendenti pubblici appartenenti ad una certa categoria professionale devono sottoscrivere la scheda informativa, contenente tutte le caratteristiche del fondo prescelto.

Quali sono le prestazioni erogate dal fondo pensione?

L'adesione al fondo comporta l'erogazione, a richiesta dell'interessato, di una rendita o di un capitale finale. Se si sceglie la rendita, questa verrà erogata alle date prescelte, contabilizzando il montante dei versamenti effettuati capitalizzato ad un tasso tecnico di rendimento.

Se si sceglie, invece, l'erogazione del capitale finale, questo viene erogato nella misura del 50% del montante maturato.

L'iscrizione al fondo comporta anche la possibilità di avere un anticipo della quota di TFR versata. Tuttavia, per accedere alle prestazioni suddette sono richiesti alcuni requisiti:

Prestazioni e requisiti

Di vecchiaia: raggiungimento dell'età per la pensione di vecchiaia prevista dal regime obbligatorio di appartenenza e 5 anni di adesione al fondo

Di anzianità: interruzione del rapporto di lavoro, 15 anni di adesione al fondo ed età anagrafica inferiore di non oltre 10 anni a quella prevista per il pensionamento di vecchiaia

Capitale non maggiore al 50% del montante dei versamenti

Anticipi sulla quota di TFR versata al fondo Iscrizione al fondo da almeno otto anni

E se si intendesse uscire dal fondo?

Il lavoratore che ha aderito al fondo pensione può uscire da questo. In questo caso potrà scegliere di trasferire i propri versamenti ad un altro fondo o chiedere il riscatto dei versamenti (50% del capitale). Per trasferire i versamenti è necessario possedere un periodo di permanenza nel fondo di cinque anni.

Nell'ipotesi di morte dell'iscritto prima del pensionamento per vecchiaia, è possibile riscattare la posizione del dipendente in favore del coniuge, figli e genitori a carico.

Per ciò che riguarda, invece, la rendita già in godimento da parte dell'iscritto, in caso di morte potrà essere erogata al beneficiario, indicato dallo stesso iscritto al momento del raggiungimento dell'età pensionabile. La rendita sarà, in tal caso, tanto minore quanto maggiore è la differenza di età tra il primo beneficiario defunto ed il secondo. La rendita è ridotta anche in base al sesso del secondo beneficiario. In generale, pertanto, l'erogazione della rendita diretta è più favorevole.

Estinzione del fondo

Nell'ipotesi di scioglimento del fondo pensione, la normativa sui fondi prevede l'intestazione diretta di copertura assicurativa per coloro che fruiscono di prestazioni pensionistiche. Nel caso di scioglimento dell'attività del datore di lavoro che gestisce un fondo, si procede alla nomina di un commissario straordinario per lo scioglimento del fondo. Ai fondi pensione si applica la disciplina dell'amministrazione straordinaria e della liquidazione coatta amministrativa e non del fallimento.

Caratteristiche giuridiche dei fondi pensione

I fondi pensione sono istituiti con atto pubblico e possono essere: Associazioni riconosciute o associazioni non riconosciute.

I fondi aperti devono essere costituiti da banche, Società di intermediazione mobiliare, assicurazioni e società di gestione di fondi comuni di investimento, costituite sotto forma di Società per azioni od in accomandita per azioni.

Il regolamento sui fondi pensione, emanato con decreto del Ministro del tesoro del 14 gennaio 1997, stabilisce l'iter procedurale per l'autorizzazione all'esercizio dell'attività dei fondi, da parte del Ministero del lavoro e previdenza sociale, per l'iscrizione all'albo dei fondi pensione, istituito presso la Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

Questa commissione esercita una vigilanza per la tenuta dell'albo dei fondi pensione, per l'approvazione degli statuti e dei regolamenti dei fondi pensione, rilascio delle autorizzazioni, controllo del rispetto dei criteri e ripartizione del rischio, definizione degli schemi tipo di contratto tra i fondi ed i gestori autorizzazione alle convenzioni per la gestione delle risorse indicazione dei criteri per la tenuta delle scritture e per la determinazione del valore del patrimonio dei fondi e della loro redditività, fissazione dei criteri per comunicare agli iscritti l'andamento amministrativo e finanziario del fondo, controllo sulla gestione tecnica, finanziaria e patrimoniale e contabile dei fondi.

Come avviene il prelievo dei versamenti?

Se gli aderenti al fondo sono lavoratori dipendenti, laddove i contratti collettivi di lavoro prevedano la destinazione al fondo pensione chiuso di una quota dell'accantonamento annuale al TFR, vengono stabilite le quote di versamento a carico del datore di lavoro e quelle a carico del lavoratore. Il prelievo avviene direttamente a cura del datore di lavoro nel caso di fondi chiusi, a carico degli accantonamenti a titolo di TFR. Nel caso, invece, di fondi aperti, il dipendente non può usufruire del beneficio di effettuare i versamenti, destinando una parte degli accantonamenti per il TFR. Per i lavoratori dipendenti è, pertanto, quasi obbligo la scelta di un fondo chiuso.

Le risorse di un fondo pensione così costituite verranno successivamente investiti nelle forme più appropriate per poter assicurare una proficua rendita agli aderenti.

Le risorse dei fondi sono depositate presso una banca depositaria, distinta dal gestore, in possesso dei requisiti di banca depositaria per fondi comuni di investimento.

IL PORTO D'ARMI PER IL PERSONALE IN SERVIZIO O IN QUIESCENZA

La materia trova la propria disciplina nel DM 371/94, emanato come regolamento d'attuazione dell'articolo 7, commi 2 e 3 della legge 36/90, ove è previsto che sono esonerati dall'obbligo del pagamento della tassa di concessione governativa, relativa al rilascio della licenza del porto d'arma per difesa personale, coloro che siano esposti a rischio dall'attività svolta nell'esercizio dei compiti di pubblica sicurezza.

Requisiti per la concessione del porto d'arma in argomento sono l'attualità e la concreta dimostrazione dell'esigenza, ricomprendendo ai fini del riconoscimento per il personale in quiescenza, l'attività svolta negli ultimi cinque anni, così come previsto all'articolo 3 del citato decreto.

L'istituto trova ragione nella facoltà per alcune categorie di persone di portare con giustificato motivo fuori dalle ore di servizio un'arma diversa da quella in dotazione.

Circa la sentenza del Consiglio di Stato emessa in seguito ad un ricorso al Presidente della Repubblica per un diniego del rilascio della predetta licenza ad un appartenente all'Arma dei Carabinieri, nulla appare innovato circa la discrezionalità della competente autorità nel valutare in capo all'istante il possesso di quei requisiti necessari al rilascio della citata autorizzazione.

Invero, lo stesso Consiglio di Stato nell'accogliere il ricorso ha giustificato insufficienti le ragioni addotte dall'Amministrazione per il diniego evidenziando, sulla base dell'accertato bisogno ravvisato dalla competente autorità, la necessità di dotare il ricorrente della licenza di porto d'arma (diversa da quella in dotazione) al di fuori del servizio.

In sintesi il rilascio della licenza di porto d'arma corta, ex articolo 42 TULPS è in ogni caso subordinato alla valutazione discrezionale operata dall'autorità di P.S. in capo al richiedente circa il bisogno di andare armati fuori dall'orario di servizio.

IL RAPPORTO CON L'AMMINISTRAZIONE

Il rapporto tra il dipendente e l'amministrazione di P.S. risente in varia misura di condizionamenti a fattori ambientali, generazionali e culturali.

L'Amministrazione è dunque variamente intesa come mamma o matrigna, come "mucca da mungere", o addirittura come forma di organizzazione assolutamente antagonista agli interessi del lavoratore.

Rifuggendo da impostazioni estreme si può stabilire un corretto rapporto con l'organizzazione amministrativa che, anche al suo interno, è tenuta ad agire secondo criteri di legalità, trasparenza ed imparzialità oltre che nell'assicurare la produzione di un determinato servizio alla collettività anche nel rapporto con i propri dipendenti che costituiscono la cosiddetta "utenza interna".

Dal punto di vista delle relazioni tra la pubblica amministrazione ed i suoi dipendenti (e quindi tra poliziotti ed amministrazione della P.S.) acquista particolare importanza la distinzione tra diritti soggettivi ed interessi legittimi.

Detta distinzione non è facile e talvolta comporta una qualche difficoltà anche per gli addetti ai lavori.

Secondo l'opinione più diffusa, il diritto soggettivo è costituito da un interesse riconosciuto da una norma che consente al suo titolare un certo comportamento cui corrisponde l'obbligo della P.A. di consentire il comportamento stesso e di collaborare alla sua esplicazione (es. diritto alla retribuzione). Per il soddisfacimento di diritti soggettivi ci si rivolge normalmente al giudice ordinario.

L'interesse legittimo è invece la pretesa che l'azione della P.A. (attraverso atti amministrativi) si svolga secondo legalità. Detta pretesa non può essere fatta valere da chiunque, ma solo da chi si trovi in posizione qualificata rispetto all'atto dell'amministrazione (es. il dipendente interessato da un trasferimento d'ufficio).

La tutela degli interessi legittimi si esplica generalmente attraverso i ricorsi amministrativi o i ricorsi giurisdizionali al tribunale amministrativo regionale (T.A.R.). Ma esiste una giurisdizione esclusiva del T.A.R. anche con riguardo a diritti soggettivi, con particolare riferimento al rapporto di lavoro nella Polizia di Stato.

Nei rapporti tra il dipendente e l'amministrazione il problema più grande, per la posizione di soggezione in cui si trova il dipendente pubblico, è la salvaguardia dei propri interessi legittimi.

Tutti gli atti dell'Amministrazione devono essere motivati. L'emanazione di ogni atto avviene attraverso un procedimento più o meno complesso che è il procedimento amministrativo. La legge nr. 241 del 1990, ha radicalmente innovato la materia introducendo criteri di trasparenza e favorendo la partecipazione dell'interessato al procedimento amministrativo che lo riguarda. Per esempio se l'Amministrazione intendesse trasferire d'ufficio un proprio dipendente per incompatibilità ambientale, lo stesso dipendente deve essere informato del procedimento amministrativo relativo al trasferimento ed ha diritto ad accedere agli atti e documenti e presentare le proprie istanze, osservazioni, memorie e contro deduzioni. In mancanza del rispetto di queste cautele, l'atto conclusivo sarà illegittimo e come tale annullabile dal T.A.R.

Ma l'articolo 7 della legge 241/1990 prevede che tutti gli atti amministrativi sono pubblici e, ad eccezione di quelli espressamente sottratti per disposizioni di legge e regolamento ed esclusivo il pregiudizio del diritto alla riservatezza di terze persone, gruppi ed imprese, deve essere assicurato a tutti i cittadini il diritto di accesso agli atti amministrativi che li riguardano, oltre alle informazioni sullo stato degli atti e delle relative procedure.

Particolarmente importante è il diritto di accesso del dipendente della P.S. al proprio fascicolo personale. Al riguardo, una importante sentenza del T.A.R. del Friuli ha espresso una serie di principi che vale la pena di richiamare:

Il consesso ha rilevato innanzi tutto che l'intervenuta archiviazione del procedimento non preclude affatto al collega di accedere alla documentazione che lo riguarda, sia per un sindacato a posteriori sulla legittimità del comportamento tenuto dall'Amministrazione, sia per eventuali iniziative a carattere risarcitorio, sia infine per la tutela degli interessi morali in gioco (vedasi in fattispecie analoga, Consiglio di Stato nr. 5 del 4 febbraio 1997).

Il diritto di accesso costituisce dunque la regola mentre il diniego va considerata una eccezione che va congruamente motivata.

L'articolo 8 del regolamento per il diritto di accesso, approvato con DPR 27 giugno 1992 nr. 352, in particolare alla lettera D, nel sottrarre all'accesso i documenti che riguardano la sfera privata o la riservatezza di persone fisiche, precisa che deve essere comunque garantita ai richiedenti la visione degli atti dei procedimenti amministrativi la cui conoscenza è necessaria per curare o difendere i loro stessi interessi giuridici.

Ciò comporta non solo che il diritto alla riservatezza non prevale sul diritto di accesso, ma altresì che la tutela dei propri interessi giuridici, costituisce un elemento fondamentale per fondare la richiesta di accesso.

Non spetta all'Amministrazione, cui viene richiesta l'esibizione dei documenti, sindacare la fondatezza o meno degli interessi giuridici che il richiedente vuol garantire ma basta semplicemente il collegamento fra la richiesta ed il soggetto richiedente.

In merito ai corrispettivi da versare all'Amministrazione, mediante l'apposizione di marche da bollo, in caso di accesso ai documenti amministrativi, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari, è opportuno ricordare che il versamento di un corrispettivo, in caso di accesso

ai documenti amministrativi, è previsto dall'articolo 25 Legge 7 agosto 1990, nr. 241, ove, tra l'altro si legge che "l'esame dei documenti è gratuito. Il rilascio di copia è subordinato soltanto al rimborso del costo di riproduzione, salve le disposizioni vigenti in materia di bollo, nonché i diritti di ricerca e di visura". Venendo dunque alla misura del citato corrispettivo, la circolare del Ministro dell'Interno nr. 5006/M/8/(09)/Uff. 1° del 9 giugno 1993, al punto 5, pagina 10, spiega che "A proposito delle tariffe da applicare per il rilascio di copie di documenti, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha fissato un corrispettivo onnicomprensivo (costo della carta, spese di funzionamento del foto riproduttore, ecc.) in lire 500 per il rilascio da 1 a 2 copie, in lire 1000 da 2 a 4 copie e così di seguito, da corrispondere mediante applicazione di marche da bollo ordinarie da annullare con il datario a cura dell'ufficio ricevente l'istanza di accesso".

Questa previsione si riferisce all'accesso ai documenti amministrativi da parte di chiunque vi abbia un interesse e nella previsione rientrano, tra gli altri, gli atti relativi ai procedimenti disciplinari riguardanti gli appartenenti all'Amministrazione della Pubblica Sicurezza. Un'eccezione rispetto a questa disciplina riguarda, invece, l'esame e l'estrazione di copia degli atti relativi ad un procedimento disciplinare nel caso in cui questo penda innanzi al consiglio centrale o provinciale di disciplina e se ne sia già tenuta la prima riunione. L'articolo 20 D.P.R. 25 ottobre 1981, nr. 737, stabilisce, infatti, tra l'altro, che nei richiamati procedimenti "Il segretario, appena terminata la prima riunione, notifica per iscritto all'inquisito che dovrà presentarsi al consiglio di disciplina nel giorno e nell'ora fissati, avvertendolo che ha facoltà di prendere visione degli atti dell'inchiesta o di chiederne copia entro dieci giorni".

Non essendo previsto dalla normativa, in questo specifico caso, alcun corrispettivo ed essendo la visura e la consegna della copia effettuate in applicazione di normativa diversa dalla Legge 241/90, nulla è dovuto dall'interessato.

Con l'emanazione della legge 14 maggio 2005 nr. 80 si è compiuta una significativa rivisitazione della materia soprattutto con riferimento al valore del silenzio dell'Amministrazione.

Mentre con il vecchio testo dell'articolo 20 della legge 241/1990 era un regolamento ad elencare i casi in cui le domande o gli atti di consenso si consideravano accolti in mancanza di un espresso provvedimento di diniego emanato in un termine prefissato, l'articolo 3 comma 6-ter della legge di conversione del "decreto - sviluppo" ha modificato l'articolo 20 della legge 241/1990 prevedendo come regola generale l'accoglimento della domanda in caso di silenzio della P.A.

Le eccezioni a tale regola sono tassativamente elencate nel nr. 4 dell'articolo 3 comma 6 ter. Trattasi di "atti e procedimenti riguardanti il patrimonio culturale e paesaggistico, l'ambiente, la difesa nazionale, la pubblica sicurezza e l'immigrazione, la salute e la pubblica incolumità", ai casi in cui la normativa comunitaria impone l'adozione di provvedimenti amministrativi formali, ai casi in cui la legge qualifica il silenzio dell'amministrazione come rigetto dell'istanza, nonché agli atti e procedimenti individuati con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con i Ministri competenti".

La procedura attraverso silenzi accresce la necessità che sia consultato chi potrebbe dissentire dal rilascio del provvedimento: coeredi, parenti, vicini, condomini, imprese concorrenti, associazioni di categoria, ambientalisti, si affacciano ora con pieno titolo sia nelle conferenze dei servizi (articolo 3, comma 6-ter), sia in sede di eventuale annullamento di ufficio del silenzio già materializzatosi (articolo 21-nonies della legge 241/1990).

L'articolo 2 della legge 241/1990 è stato poi modificato nel senso di porre a carico delle P.A. l'obbligo di concludere qualsiasi procedimento amministrativo con un provvedimento espresso "Ove il procedimento consegua obbligatoriamente ad una istanza, ovvero debba essere iniziato d'ufficio, la pubblica amministrazione ha il dovere di concluderlo mediante l'adozione di un provvedimento espresso".

A fissare i termini per la conclusione dei vari procedimenti saranno le amministrazioni interessate con uno o più regolamenti adottati su proposta del Ministro competente e controfirmati dalla Funzione Pubblica.

La legge stessa specifica che i termini dovranno essere fissati tenendo conto della loro sostenibilità in relazione sotto il profilo della organizzazione amministrativa e degli interessi pubblici tutelati.

La legge prescrive espressamente che le amministrazioni pubbliche hanno sei mesi di tempo per fissare i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, altrimenti varrà per tutti quello di 90 giorni previsti dalla legge.

Il tenore del nuovo testo dell'articolo 20 è perentorio: "Fatta salva l'applicazione dell'articolo 19, nei procedimenti ad istanza di parte per il rilascio di provvedimenti amministrativi il silenzio dell'amministrazione competente equivale a provvedimento di accoglimento della domanda, senza necessità di ulteriori istanze o diffide, se la medesima amministrazione non comunica all'interessato, nel termine di cui all'articolo 2, commi 2 o 3, il provvedimento di diniego, ovvero non procede ai sensi del comma 2".

La nuova normativa è ricca di implicazioni per l'importanza che ha in relazione ad alcuni aspetti riguardanti il rapporto di lavoro pubblico compreso quello nella Polizia di Stato.

Va da sé che una complessa serie di diritti dei lavoratori di Polizia che trovano la loro fonte sia nella legge che nella contrattazione vengono assicurati attraverso l'adozione di atti amministrativi emanati attraverso procedimenti attivati ad istanza di parte.

Se pensiamo, infatti al congedo ordinario e straordinario, alle aspettative, ai permessi sindacali, alle aggregazioni temporanee, ai riconoscimenti delle infermità derivanti dalle cause di servizio ed in genere a tutti i provvedimenti conseguenti ad una istanza presentata dal soggetto interessato, appare evidente la portata della nuova normativa.

Aspettiamo ovviamente che la nostra Amministrazione faccia conoscere i tempi di definizione dei singoli procedimenti, ma la fonte contrattuale di importanti istituti che riguardano i lavoratori di Polizia impongono la predisposizione di una più completa regolamentazione contrattuale per evitare che singoli comportamenti rendano problematica l'applicazione della nuova normativa sulla trasparenza amministrativa ai lavoratori di Polizia.

Nonostante la normativa sulla trasparenza costituisca rappresentazione tra le più significative della volontà del Legislatore di iniziare un processo di rinnovamento della Pubblica Amministrazione finalizzato alla creazione di un sistema di regole per rendere concreto ed incisivo il controllo sull'operato dei pubblici poteri da parte dei cittadini - ancora grande è la mancata conoscenza degli strumenti e delle opportunità creati ed offerti ai lavoratori ed agli utenti, da lungo tempo messi nelle condizioni di partecipare al procedimento amministrativo che li riguarda.

È il caso, per esempio, di tutti quegli appartenenti all'Amministrazione dell'Interno che domandano il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio di una determinata patologia; o di coloro che propongano istanza per la concessione del cosiddetto equo indennizzo a seguito dell'avvenuto riconoscimento della dipendenza da causa di servizio di una certa infermità.

Ma la questione riguarda anche coloro che hanno portato a conclusione il proprio rapporto con l'amministrazione (ad es. a seguito di collocamento in quiescenza) e che formulino una richiesta all'amministrazione dalla quale dipendevano (ad es. una richiesta di monetizzazione di ferie non godute).

Insomma, ogni cittadino è messo nella condizione di stimolare e dare impulso all'azione amministrativa perchè essa si unifichi ai principi di trasparenza, correttezza e buona fede e di buon andamento ed efficienza dell'azione amministrativa.

È proprio per raggiungere tali finalità che le PP.AA., ciascuna nel proprio ambito di competenza, dopo un'attenta valutazione ed analisi dei tempi medi occorrenti, sono pervenute nel corso di questi anni alla formulazione di vari decreti che hanno definito i tempi di tutti quei procedimenti di durata superiore ai trenta giorni, individuando anche le unità organizzative preposte all'assolvimento dei compiti istruttori (funzionario responsabile) e all'adozione del provvedimento finale, dando così attuazione agli articoli 2 e 4 della legge in argomento.

Per quanto attiene al Ministero dell'Interno, v'è da dire, comunque, che una nota del Capo della Polizia, contenente la consueta preghiera di curarne la più ampia diffusione tra il personale, già si preoccupava di trasmettere nel 1993 alla dirigenza, ovviamente per sensibilizzarla, una circolare

dello stesso Ministero dell'interno di commento al D.M. 284/93, la nr. 5006/M/8 (7) /Uff i del 4.8.93, nella quale si evidenziavano significative innovazioni:

- l'obbligo del rilascio di una ricevuta al momento della presentazione di un'istanza;
- il dovere da parte della P.A. di comunicare comunque (quindi anche nei procedimenti ad iniziativa di parte) l'avvio del procedimento ai soggetti interessati, secondo quanto stabilito dall'articolo 7. Legge 241/1990;
- l'obbligo di comunicare all'interessato entro 60 giorni dall'avvio del procedimento le eventuali carenze riscontrate e le indicazioni utili al chiarimento delle condizioni di ammissibilità dell'istanza;
- l'affissione in appositi albi o altre forme di pubblicità delle modalità per l'accesso ai documenti amministrativi, tuttora inapplicate e quasi del tutto sconosciute ai più.

Infine va anche precisato che la stessa circolare puntualizzava che tutti i termini finali riportati nel D.M. 284/93 fossero da intendersi quali termini massimi che non svincolano i responsabili del procedimento dall'obbligo di procedere con tempestività.

È appena il caso di sottolineare che, in considerazione della purtroppo frequente inosservanza delle norme contenute nella Legge 241/90 e nei successivi DD.MM. di attuazione, è utile rivolgersi al sindacato che può dare chiarimenti in ordine ai tempi di definizione dei procedimenti amministrativi di interesse con l'eventuale e conseguente assistenza di carattere legale.

In più occasioni capita ancora che le istanze avanzate al proprio Ufficio (es. istanze di congedo ordinario, di cambio turno, di cure termali od altro), ritornino nelle mani dell'interessato/mittente, senza che il diniego eventualmente opposto alla richiesta sia stato effettivamente formalizzato per iscritto, motivato in forma chiara e precisa e, nondimeno, valutato senza ritardo.

Sebbene, in tali casi, possa ricorrere anche una mera dimenticanza del responsabile dell'Ufficio, occorre che, in termini di trasparenza amministrativa, tali evenienze vadano, in ogni caso, subito segnalate ed affrontate.

È intuibile, infatti, l'esigenza di evitare l'ulteriore progredire di condotte che di fatto impediscono all'interessato l'esercizio pieno ed efficace dei propri diritti, nonché ogni facoltà di impugnazione, di ponderazione, interpretazione e controllo di merito sul contenuto del provvedimento che lo riguarda.

In tali casi, è utile precisare che una risposta non data nelle forme, nei tempi e nei modi dovuti equivale ad una risposta mai ricevuta dall'interessato o, nei casi migliori, da ritenersi insufficiente (per esempio, quando è motivata da generiche e non meglio specificate "esigenze d'Ufficio") o tardiva rispetto ai tempi massimi previsti per legge (generalmente max 30 giorni dall'istanza) o, comunque, tardiva rispetto all'esigenza rappresentata.

In tutti i casi in cui si voglia avere contezza di un procedimento amministrativo relativo ad una istanza presentata o attivato d'ufficio dall'Amministrazione potrà essere esercitato il diritto di accesso.

Il **diritto d'accesso** è, normalmente, esercitato nei confronti delle Amministrazioni dello Stato, degli Enti Pubblici, degli Enti Locali e dei concessionari di pubblici servizi, dai:

- soggetti che hanno l'obbligo o la possibilità di intervenire nel procedimento;
- soggetti nei confronti dei quali il provvedimento finale deve produrre effetti;
- soggetti, diversi dai destinatari finali, che possono comunque subire pregiudizi dal provvedimento, anche se costituiti in associazioni o comitati.

In tal caso deve essere verificata la loro rappresentatività quali portatori di un interesse diffuso.

Riguardo alla possibilità di prendere visione di elaborati altrui in occasione di un concorso pubblico: la risposta è affermativa.

Il Consiglio di Stato, Sez. IV, con la sentenza del 13 gennaio 1995 nr. 5, ha riconosciuto il diritto del concorrente ad un concorso pubblico a conoscere l'attività della commissione esaminatrice, nonché di prendere cognizione degli elaborati degli altri concorrenti.

In ogni caso e proprio per poter verificare la situazione giuridicamente rilevante, legittimante il diritto d'accesso, l'interessato è obbligato ad indicare, nella relativa istanza, la specifica motivazione all'interesse di accedere agli atti.

In conclusione, il diritto d'accesso si estrinseca nei confronti dei documenti amministrativi, intendendosi per essi: qualsiasi rappresentazione grafica, foto cinematografica, elettromagnetica o di qualunque altra specie del contenuto di atti, anche interni, formati dalle pubbliche Amministrazioni o, comunque, utilizzati ai fini dell'attività amministrativa.

Da quanto esposto se ne ricava che il diritto è consentito per la conoscenza di atti fisicamente esistenti presso la pubblica amministrazione, da essa formati e, comunque, da essa utilizzati, anche se formati da privati, nonché di tutti i documenti aventi anche carattere endoprocedimentali comunque esistenti e/o utilizzati.

Sono sottratti all'accesso i documenti coperti dal segreto di Stato e quelli che in forza di specifiche disposizioni di legge, assumono il carattere della segretezza (es.: atti coperti dal segreto istruttorio nel procedimento penale).

Ciascuna Amministrazione ha avuto la possibilità di individuare le categorie degli atti da sottrarre all'accesso al fine di salvaguardare esigenze di:

- sicurezza, difesa nazionale e relazioni internazionali;
- politica monetaria e valutaria;
- ordine pubblico, prevenzione e repressione della criminalità;
- riservatezza di terzi, persone, gruppi ed imprese.

Il Ministero dell'Interno ha adempiuto a tale incombenza, emanando il "Regolamento dei documenti da sottratti all'accesso" con D.M. 10 maggio 1994, nr. 415.

Premesso che qualora si ritenga leso un proprio interesse legittimo dall'adozione di un provvedimento amministrativo nei propri confronti (trasferimento, sanzione disciplinare ecc.) si può agire con un ricorso gerarchico alla stessa Amministrazione, con un ricorso straordinario al Capo dello Stato o rivolgersi al T.A.R., occorre aggiungere che l'articolo 11 del decreto legislativo 31 marzo 1998 nr. 80 ha disposto che i provvedimenti a firma dei dirigenti preposti a vertice dell'Amministrazione non siano più suscettibili di ricorso gerarchico.

Tale norma, applicata alla nostra amministrazione conferisce carattere definitivo a tutti i provvedimenti firmati dal Capo della Polizia, contro i quali, dunque, non è possibile proporre ricorso al Ministero dell'Interno.

Non sono quindi più impugnabili per via gerarchica i provvedimenti relativi alla inflizione delle sanzioni disciplinari della destituzione e della sospensione dal servizio per gli appartenenti ai ruoli non direttivi ed anche della pena pecuniaria per gli appartenenti ai ruoli direttivi e dirigenziali. Lo stesso discorso vale anche per i provvedimenti del Capo della Polizia con i quali lo stesso si pronuncia in merito ad un ricorso gerarchico inoltrato contro un provvedimento adottato dal Questore.

Tutti questi provvedimenti saranno dunque impugnabili solo con ricorso al T.A.R. o con ricorso straordinario al Capo dello Stato.

È sempre opportuno leggere con estrema attenzione il provvedimento amministrativo che ci riguarda, qualunque natura esso abbia. Nello stesso sono generalmente indicati i rimedi esperibili, i termini e l'autorità alla quale rivolgersi.

È sempre utile rivolgersi alla struttura sindacale provinciale in tempo utile per valutare le iniziative più convenienti da adottare. Il decorso dei termini pregiudica una efficace tutela in ogni opportuna sede.

Particolarmente delicata è la questione relativa alla **risarcibilità del danno derivante al lavoratore da un provvedimento illegittimo dell'Amministrazione**.

L'articolo 35 del D.Lgs. 80/1998, ora sostituito dall'articolo 7 della Legge 21 luglio 2000, nr. 205, ha previsto *che "il giudice amministrativo, nelle controversie devolute alla sua giurisdizione esclusiva ai sensi degli artt. 33 e 34, dispone, anche attraverso la reintegrazione in forma specifica, il risarcimento del danno ingiusto"*. Analoga disposizione è stata riprodotta, con riferimento anche alla giurisdizione di legittimità, dal medesimo articolo 7 della Legge 205/2000, riscrivendo la prima parte del terzo comma dell'articolo 7 della Legge 1034/1971.

Queste norme hanno considerevolmente rafforzato i poteri del giudice amministrativo. L'articolo 35 prevede infatti per la prima volta, in maniera esplicita e con caratteri generali, la possibilità per il giudice amministrativo di condannare la pubblica amministrazione al risarcimento del danno ingiusto.

In precedenza ciò era stato generalmente negato, tanto con riguardo alla giurisdizione generale di legittimità - a causa della nota regola giurisprudenziale sulla non risarcibilità degli interessi legittimi - quanto con riguardo alla giurisdizione esclusiva, in considerazione della riserva al giudice ordinario dei c.d. diritti patrimoniali conseguenti, generalmente e prevalentemente identificati con il risarcimento del danno ingiusto.

Rispetto all'eventuale possibilità, per il personale della Polizia di Stato, di ottenere **impiego presso altre Amministrazioni** dello Stato, la risposta è senz'altro positiva.

Gli istituti normativi che prevedono tale eventualità; sono fondamentalmente due: il comando presso altra Amministrazione ed il collocamento fuori ruolo.

Al **comando** presso altra amministrazione è dedicato l'articolo 56 del D.P.R. 24 aprile 1982, nr. 335, recante "Ordinamento del personale della Polizia di Stato che espleta funzioni di polizia", applicabile, grazie al generico rinvio di cui all'articolo 2 D.P.R. 337/1982, anche al personale che espleta attività tecnica o tecnico-scientifica; la norma, peraltro, detta una disciplina del tutto analoga a quella generale prevista per gli altri impiegati civili dello Stato e, segnatamente, dall'articolo 56 D.P.R. 10 gennaio 1957, nr. 3 recante l'approvazione del "Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato".

Il comando è disposto, detta la norma, per tempo determinato e in via eccezionale, per riconosciute e particolari esigenze di servizio o quando sia richiesta una speciale competenza.

L'applicazione dell'istituto non può dunque essere disposta a tempo indeterminato né per esigenze di servizio "ordinarie": le Amministrazioni che richiedono il comando di un appartenente alla Polizia di Stato devono individuare ed indicare le specifiche esigenze di servizio e/o le specifiche competenze del dipendente che sono alla base della particolare esigenza di servizio.

Appare altresì evidente come, a fondamento del provvedimento, non possano esserci le motivazioni del singolo, ma piuttosto le esigenze di servizio delle Amministrazioni.

Il dipendente in posizione di comando è ammesso agli esami, ai concorsi ed agli scrutini di promozione nonché ai concorsi per il passaggio alla qualifica intermedia della carriera superiore in base alle normali disposizioni; il periodo di tempo trascorso nella posizione di comando è computato agli effetti del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Per l'istituto del **collocamento fuori ruolo** la normativa ordinamentale della Polizia di Stato si limita invece a rimandare a quella vigente per gli altri impiegati civili dello Stato, vale a dire gli articoli 58 e 59 del citato D.P.R. 3/1957, ove si prevede che il collocamento fuori ruolo può essere disposto per il disimpegno di funzioni dello Stato o di altri enti pubblici attinenti agli interessi dell'amministrazione che lo dispone e che non rientrino nei compiti istituzionali dell'amministrazione stessa.

Il dipendente collocato fuori ruolo non occupa posto nella qualifica del ruolo organico cui appartiene e nella qualifica iniziale del ruolo stesso è lasciato scoperto un posto per ogni impiegato collocato fuori ruolo.

Anche il dipendente collocato fuori ruolo è ammesso agli esami, ai concorsi ed agli scrutini di promozione; il periodo di tempo trascorso nella posizione di fuori ruolo è computato agli effetti del trattamento di quiescenza e di previdenza; inoltre, qualora consegua la promozione o la nomina a qualifica superiore, rientra in organico andando ad occupare, secondo l'ordine della graduatoria dei promossi o dei nominati, un posto di ruolo.

Se in corrispondenza della qualifica conseguita con la promozione o con la nomina permanga la possibilità di collocamento fuori ruolo, il decreto di promozione o di nomina può disporre il collocamento fuori ruolo, anche nella nuova qualifica.

Inoltre l'impiegato collocato fuori ruolo, che rientra in organico, deve essere collocato in soprannumero riassorbibile, ai sensi dell'articolo 7, comma secondo D.P.R. 30 aprile 1958 nr. 571, ove tutti i posti del ruolo cui appartiene siano coperti (cfr. Consiglio di Stato, Sez. III, par. nr. 670 del 7 maggio 1985).

Vale infine precisare come, a norma dell'articolo 3, comma 63, legge 24 dicembre 1993, nr. 537, recante "Interventi correttivi di finanza pubblica", i dipendenti pubblici in posizione di comando o collocati fuori ruolo non possono cumulare indennità, compensi o emolumenti comunque denominati, anche se pensionabili, corrisposti dall'Amministrazione di appartenenza, con altri analoghi trattamenti economici corrisposti dall'Amministrazione presso la quale prestano materialmente servizio.

Si vuole, a margine di questa trattazione, accennare alla questione del **recupero delle somme indebitamente corrisposte ai dipendenti**.

Si tratta di un problema in molte occasioni affrontato dalla giurisprudenza amministrativa, in particolare sotto i profili della natura dell'atto di recupero, delle modalità di recupero e della rilevanza della buona fede del percipiente.

L'indirizzo consolidato del Consiglio di Stato (cfr., ex multis, Cons. St., Sez. VI, 9 aprile 1998 nr. 437; Sez. VI, 18 luglio 1997 nr. 1120; Sez. VI, 7 ottobre 1997 nr. 1431; Sez. VI, 9 settembre 2002 nr. 4571; Sez. V, 8 settembre 2003 nr. 5025) sostiene che il recupero di somme indebitamente erogate ai propri dipendenti è un atto doveroso per le amministrazioni pubbliche, considerato l'interesse pubblico a non gravare l'erario di spese indebite. Tuttavia la P.A., nell'espletamento dell'attività doverosa di ripetere le somme indebitamente corrisposte ai propri dipendenti, deve tener conto dell'interesse del dipendente e della propria famiglia ad un'esistenza libera e dignitosa, secondo il dettato dell'articolo 36 della Costituzione Repubblicana. Pertanto il recupero delle somme deve avvenire con modalità tali da non pregiudicare il soddisfacimento dei normali bisogni di vita del dipendente (ad es. con modeste rate mensili).

L'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato con la decisione nr. 11 del 30 settembre 1993 ha indicato i requisiti del provvedimento di recupero di somme illegittimamente corrisposte al dipendente:

1) congrua motivazione ai sensi dell'articolo 3 della Legge nr. 241/1990, affinché vengano chiarite le ragioni per le quali il percipiente non aveva diritto alla somma che gli è stata corrisposta.

2) comunicazione al dipendente, ai sensi dell'articolo 7 della Legge nr. 241/1990, dell'avvio del procedimento, poiché l'atto di recupero non è completamente vincolato, contenendo margini di discrezionalità sul quomodo e sul quando in ordine alla sua adozione. La partecipazione al procedimento, cui è finalizzata la comunicazione dell'avvio, consente all'interessato di rappresentare in modo efficace la propria situazione economica, gli eventuali disagi derivanti da decurtazioni troppo gravose e di ottenere, per quanto possibile, una congrua rateizzazione.

3) analitico conteggio di quanto erogato in più, con indicazione puntuale: a) degli atti che hanno costituito concessione di credito da parte della P.A., b) dell'epoca in cui si effettuerà il recupero, c) della eventuale rateizzazione, d) del numero e dell'importo delle rate.

La giurisprudenza ha inoltre precisato (cfr., Cons. St., Sez. VI, 4 maggio 1999, nr. 574; Sez. VI, 20 febbraio 2002 nr. 1045; Sez. VI, 9 settembre 2002 nr. 4571) che la buona fede del dipendente percipiente non costituisce ostacolo al recupero delle somme indebitamente riscosse, poiché è sempre prevalente, attuale e concreto l'interesse pubblico alla reintegrazione dell'erario.

IL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA

Con un decreto legislativo firmato dal Presidente della Repubblica il 19 settembre 1994, finalmente anche l'Italia si è adeguata con due anni di ritardo alla normativa europea nel campo della salute e della sicurezza nel lavoro dettata da otto importanti Direttive:

- nr. 391/89: misure per promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (cosiddetta Direttiva "quadro");
- nr. 654/89: prescrizioni minime nei luoghi di lavoro;
- nr. 655/89: requisiti minimi per l'uso delle attrezzature di lavoro;
- nr. 656/89: requisiti minimi dei dispositivi di protezione individuale;
- nr. 269/90: protezione dei rischi da movimento manuale dei carichi;
- nr. 270/90: prescrizioni minime per attività che comportano l'uso di videotermini;
- nr. 394/90: protezione da esposizione ad agenti cancerogeni;
- nr. 679/90: protezione da esposizione ad agenti biologici.

Il nuovo provvedimento arricchisce notevolmente la legislazione italiana in materia di tutela della salute dei lavoratori, non solo perché introduce una regolamentazione di igiene e sicurezza che affronta in modo specifico la problematica dei rischi in attività molto diffuse (es. carichi pesanti e videotermini) e alcuni aspetti non considerati in modo esauriente dalla nostra normativa (es. mezzi di protezione individuale), ma anche e soprattutto perché la integra con la previsione dettagliata di funzioni, doveri e diritti dei vari soggetti coinvolti da diversi punti di vista nella problematica e nella realizzazione della tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Sotto questo profilo le innovazioni più rilevanti riguardano;

- l'applicazione delle misure a tutti i settori di attività pubblici e privati (per la Polizia l'articolo 1 comma 2, recita che le norme sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze) connesse al servizio espletato e delle attribuzioni loro proprie individuate con decreto del Ministro competente di concerto con i Ministri del Lavoro, Sanità e Funzione Pubblica;

- le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori (vedi riquadro);
- la costituzione dei servizi di prevenzione e protezione dai rischi nelle aziende e della figura del relativo responsabile;
- la creazione della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in tutte le aziende o unità produttive;
- l'informazione e la formazione alla prevenzione e sicurezza per tutti i lavoratori;
- la prescrizione dettagliata dei compiti che sono tenuti a svolgere, per garantire l'attuazione delle misure di prevenzione e protezione, i datori di lavoro, i lavoratori e i rappresentanti alla sicurezza, i responsabili dei servizi aziendali, il medico del lavoro dell'azienda (medico competente).

Com'è noto l'A.N.Q., siglato in data 12.6.97, all'articolo 18 prevede i compiti e le modalità di designazione del rappresentante per la sicurezza. Al punto 3) del citato articolo 18 viene stabilito che le modalità e le procedure con cui eleggere il Rappresentante per la sicurezza, saranno stabilite tra le parti firmatarie dell'accordo.

In attesa che venga concordato il regolamento si sottolinea che sino a quando non verranno eletti i R.L.S. la loro funzione, così come stabilito dal provvedimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri (P.P.C.M.) del 5/6/1996, emesso in attuazione dell'articolo 51, comma 1, del D. Legislativo nr. 29 del 1993, viene esercitata dalle rappresentanze sindacali maggiormente rappresentative in ambito nazionale considerata l'inesistenza delle R.S.U. e delle R.S.A. nella nostra Amministrazione.

Per ultimo, in relazione al punto IX) del citato P.P.C.M., il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione di cui alle lettere e) ed i) del comma I dell'articolo 19 del D. Legislativo 626/94; ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'articolo 4, comma 2, custodito presso le Amministrazioni o unità lavorative al sensi del comma 3 dello stesso articolo 4.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire le informazioni e la documentazione richiesta secondo quanto previsto dalla legge, e cioè su aspetti inerenti all'igiene, alla salute, ed alla sicurezza del lavoro.

Sono passati più di tre anni dall'emanazione del decreto legislativo 626, che allinea, nel delicato settore della salute e della sicurezza sul lavoro, l'Italia agli altri Paesi Europei.

È utile ricordare a questo proposito che alcuni settori del nostro Ministero sono, al contempo, luoghi di lavoro dove applicare la nuova normativa di igiene e sicurezza e organi di vigilanza per la verifica dell'applicazione di tale normativa (per esempio i vigili del fuoco).

Incredibile ma vero, lo Stato detta regole per gli altri e non provvede per sé; il Governo individua degli organi di vigilanza sull'attuazione della normativa e il Ministero dell'Interno deroga, costituendo degli organismi interni per vigilare sull'applicazione della normativa nei luoghi di lavoro, centrali e territoriali, dei suoi dipartimenti. E che ciò rappresenta una aperta violazione di uno dei principi della Direttiva CEE prima e della legislazione italiana di recepimento, secondo cui ci deve essere netta distinzione fra organi di applicazione e quelli di vigilanza, crea un problema etico di non poca importanza.

È noto a tutti, almeno agli addetti ai lavori, come il Ministero dell'Interno non si sia preoccupato di emanare il Decreto di cui all'articolo 1 del 626, ed abbia invece, emanato due Decreti con i quali individua, all'interno dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza, dei datori di lavoro che non hanno le caratteristiche di "potere gestionale e di spesa" così come voluti dalla legge, ed inserisce fra le aree operative e riservate tutti gli uffici in cui lavora un poliziotto.

Naturalmente le disposizioni ministeriali valgono anche per tutti gli impiegati dell'Amministrazione civile che lavorano negli Uffici dell'Amministrazione della P.S.

Per entrare dentro la normativa, bisogna premettere che il Decreto Legislativo 626 del 19.9.1994 recepisce otto Direttive CEE e nel suo insieme costituisce un nuovo modello di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro che adeguatamente adottato creerebbe condizioni di vita "a modello essere umano" sui luoghi di lavoro, sia sotto il profilo della igiene dei locali e delle condizioni lavorative che della sicurezza personale di ogni lavoratore. Per tale motivo ed a differenza della normativa previgente che comunque, si ricorda, rimane in vigore perché non contrasta con quella in argomento, la sua applicazione è capillare; il legislatore cioè non ha inteso escludere alcun luogo di lavoro, pubblico o privato, dove sia presente almeno un lavoratore.

Il Decreto Legislativo 626/94 apporta sostanzialmente cinque elementi innovativi cardine, che si possono così riassumere:

- la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- l'istituzione di un Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi;
- la nomina di un Medico Competente, dove occorre, che provvede alla sorveglianza sanitaria;
- la predisposizione di una valutazione dei rischi ed il conseguente piano di sicurezza;
- l'elezione, da parte dei lavoratori, di un loro Rappresentante.

I primi quattro costituiscono obblighi, sanzionati penalmente, per il datore di lavoro, mentre il quinto rappresenta la partecipazione fattiva dei lavoratori a questo nuovo processo teso, si ripete, a creare condizioni di lavoro idonee attraverso l'eliminazione dei rischi o quantomeno per l'adozione di misure di attenuazione di essi.

Proprio quest'ultima partecipazione dei lavoratori, attraverso un loro rappresentante, è l'elemento che maggiormente rileva nel nuovo modello di sicurezza che si vuole creare; il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) infatti, ha delle prerogative tali da permettergli una effettiva partecipazione a tutte le scelte del datore di lavoro che riguardano questo delicato settore:

In particolare il RLS:

- accede ai luoghi di lavoro
- è consultato preventivamente in ordine alla valutazione dei rischi ed alla programmazione, attuazione e verifica delle misure di prevenzione e protezione
- è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, di prevenzione incendi e di pronto soccorso
- riceve le informazioni e la documentazione aziendale riguardo alle misure di prevenzione e protezione intraprese, le sostanze pericolose, gli impianti, l'organizzazione, gli infortuni e le malattie professionali
- riceve una formazione adeguata al delicato compito che dovrà espletare
- formula proposte in merito all'attività di prevenzione
- partecipa alle riunioni periodiche sulla sicurezza, convocate obbligatoriamente dal datore di lavoro o richieste da esigenze congiunturali, unitamente al RSPP e al medico competente.

Le attribuzioni appena ricordate e le altre previste dalle leggi, sono dei rappresentanti sindacali fino alla elezione del RLS.

Sempre nell'ottica di avere una vera partecipazione dei lavoratori, il 626 oltre ad avere previsto la loro partecipazione, così come sopra riassunta, impone ad essi una serie di norme comportamentali, dandogli valore precettivo e sanzionando penalmente le inadempienze.

Gli obblighi dei lavoratori possono essere così ricordati:

- osservano le disposizioni loro impartite ai fini della protezione collettiva ed individuale
- utilizzano correttamente le attrezzature di lavoro e i macchinari, nonché i dispositivi di sicurezza
- utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione
- segnalano immediatamente le deficienze dei mezzi e dispositivi predetti
- non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo
- non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori
- si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti
- contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'Autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Specifici obblighi sono previsti dal 626 e da altre norme per questa nuova figura sanitaria: "il medico competente", così chiamato proprio per delinearne funzioni e requisiti che deve possedere. In particolare esso:

- collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla predisposizione dell'attuazione delle misure per la tutela della salute dei lavoratori
 - effettua gli accertamenti sanitari ed esprime i giudizi di idoneità specifica per i lavoratori considerati a rischio
 - istituisce ed aggiorna per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria (non tutti) una cartella sanitaria
 - fornisce informazioni ai lavoratori sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari
 - comunica, in occasione delle riunioni periodiche, ai Rappresentanti per la sicurezza i risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici
 - collabora con il datore di lavoro alla predisposizione del servizio di pronto soccorso
 - collabora alla attività di formazione e informazione dei lavoratori
- Anche per questo soggetto del 626 sono previste sanzioni penali finalizzate a fissarne gli obblighi.

APPENDICE

DPR 18 giugno 2002, nr. 164 CONTRATTO QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

TITOLO I GENERALITÀ

articolo 1 (Definizioni)

1. Ai fini del presente decreto:

- a) per “Polizia ad ordinamento civile” si intende il personale della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato con esclusione dei rispettivi dirigenti e del personale di leva;
- b) per “Polizia ad ordinamento militare” si intende il personale dell’Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza con esclusione dei rispettivi dirigenti e del personale di leva;
- c) per “Forze Armate” (esclusa l’Arma dei carabinieri), si intende il personale militare dell’Esercito, della Marina, compreso il Corpo delle Capitanerie di porto e dell’Aeronautica, con esclusione dei rispettivi dirigenti e del personale di leva;
- d) per “decreto sulle procedure” si intende il decreto legislativo 12 maggio 1995, nr. 195 e successive modificazioni, recante: “Attuazione dell’articolo 2 della legge 6 marzo 1992, nr. 216, in materia di procedure per disciplinare i contenuti del rapporto di impiego del personale delle Forze di polizia e delle Forze armate”;
- e) per “primo quadriennio normativo Forze Armate” si intende il decreto del Presidente della Repubblica del 31 luglio 1995, nr. 394, di recepimento del provvedimento di concertazione sottoscritto in data 20 luglio 1995 riguardante il personale delle Forze armate, quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995;
- f) per “primo quadriennio normativo Polizia” si intende il decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, nr. 395, di recepimento dell’accordo sindacale sottoscritto in data 20 luglio 1995 riguardante il personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione del 20 luglio 1995 riguardante le Forze di polizia ad ordinamento militare, quadriennio normativo 1994-1997 e biennio economico 1994-1995;
- g) per “biennio economico Forze armate 1996-1997” si intende il decreto del Presidente della Repubblica 10 maggio 1996, nr. 360, di recepimento del provvedimento di concertazione sottoscritto in data 18 aprile 1996, riguardante il biennio 1996-1997, per gli aspetti retributivi per il personale non dirigente delle Forze armate, emanato a seguito del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, nr. 394;
- h) per “biennio economico Polizia 1996-1997” si intende il decreto del Presidente della Repubblica 10 maggio 1996, nr. 359, di recepimento dell’accordo sindacale e del provvedimento di concertazione sottoscritto in data 18 aprile 1996, riguardante il biennio 1996-1997, per gli aspetti retributivi, per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e delle Forze di polizia ad ordinamento militare, emanato a seguito del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, nr. 395;
- i) per “secondo quadriennio normativo Forze Armate” si intende il decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 255, di recepimento del provvedimento di concertazione, sottoscritto in data 17 febbraio 1999, per le Forze armate relativo al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999;
- j) per “secondo quadriennio normativo Polizia” si intende il decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254, di recepimento dell’accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione delle Forze di polizia ad ordinamento militare sottoscritti in data 17 febbraio 1999, relativi al quadriennio normativo 1998-2001 ed al biennio economico 1998-1999;
- k) per “biennio economico Forze armate 2000-2001” si intende il decreto del Presidente della Repubblica 8 febbraio 2001, nr. 139, di recepimento del provvedimento di concertazione, sottoscritto in data 24 gennaio 2001, per le Forze armate relativo al biennio economico 2000-2001, emanato a seguito del decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 255;
- l) per “biennio economico Polizia 2000-2001”, si intende il decreto del Presidente della Repubblica 9 febbraio 2001, nr. 140, di recepimento dell’accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile e del provvedimento di concertazione delle Forze di polizia ad ordinamento militare, sottoscritti in data 24 gennaio 2001, relativi al biennio economico 2000-2001, emanato a seguito del decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254;
- m) per “legge finanziaria 1994” si intende la legge 24 dicembre 1993, nr. 537, recante “Interventi correttivi di finanza pubblica”;
- n) per “legge finanziaria 1998” si intende la legge 27 dicembre 1997, nr. 449, recante “Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”;
- o) per “legge di bilancio 1999” si intende la legge 23 dicembre 1998, nr. 449, recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”;
- p) per “legge finanziaria 1999” si intende la legge 23 dicembre 1998, nr. 448, recante “Misure di finanza pubblica per la stabilizzazione e lo sviluppo”;
- q) per “legge finanziaria 2002” si intende la legge 28 dicembre 2001, nr. 448, recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”;
- r) per “regolamento del 1990” si intende il decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 1990, nr. 147, recante “Regolamento per il recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall’accordo del 22 dicembre 1989 concernente il personale della Polizia di Stato”;
- s) per “legge sulle indennità” si intende la legge 27 maggio 1977, nr. 284 e successive modificazioni, recante “Adeguamento e riordinamento di indennità alle Forze di polizia ed al personale civile degli istituti penitenziari”;
- t) per “Testo unico a tutela della maternità” si intende il decreto legislativo 26 marzo 2001, nr. 151, recante “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000, nr. 53”;
- u) per “statuto degli impiegati civili dello Stato”, si intende il decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, nr. 3 e successive modificazioni e integrazioni, recante “Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato”;
- v) per “legge sulle missioni” si intende la legge 18 dicembre 1973, nr. 836 e successive modificazioni e integrazioni, recante “Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali”;

w) per "legge sulle indennità operative" si intende la legge 23 marzo 1983, nr. 78 e successive modificazioni e integrazioni, recante "Aggiornamento della legge 5 maggio 1976, nr. 187, relativa alle indennità operative del personale militare".

TITOLO II FORZE DI POLIZIA AD ORDINAMENTO CIVILE

articolo 2 (Ambito di applicazione e durata)

1. Il presente titolo si applica alla Polizia ad ordinamento civile.
2. Il presente titolo concerne il periodo dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2005 per la parte normativa, dal 1° gennaio 2002 al 31 dicembre 2003 per la parte economica.
3. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica **della presente ipotesi di accordo**, al personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile è corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai livelli retributivi tabellari vigenti, inclusa l'indennità integrativa speciale. Dopo ulteriori tre mesi di vacanza contrattuale, detto importo è pari al cinquanta per cento del tasso di inflazione programmato e cessa di essere erogato dalla decorrenza degli effetti economici previsti dal nuovo decreto del Presidente della Repubblica emanato ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto sulle procedure.

articolo 3 (Nuovi stipendi)

1. Gli stipendi del personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile, stabiliti dall'articolo 2 del biennio economico Polizia 2000-2001, sono incrementati, dal 1 gennaio 2002, delle seguenti misure mensili lorde:

livello V	Euro	30,20
livello VI	Euro	32,10
livello VI-bis	Euro	33,60
livello VII	Euro	35,10
livello VII-bis	Euro	36,70
livello VIII	Euro	38,40
livello IX	Euro	42,20

2. Gli stipendi di cui al comma 1, a decorrere dal 1 gennaio 2003, sono ulteriormente incrementati delle seguenti misure mensili lorde:

livello V	Euro	18,90
livello VI	Euro	20,00
livello VI-bis	Euro	21,00
livello VII	Euro	21,90
livello VII-bis	Euro	22,90
livello VIII	Euro	24,00
livello IX	Euro	26,30

3. I valori stipendiali tabellari annui lordi a regime derivanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 sono:

livello V	Euro	8.776,30
livello VI	Euro	9.676,00
livello VI-bis	Euro	10.379,40
livello VII	Euro	11.082,80
livello VII-bis	Euro	11.860,90
livello VIII	Euro	12.643,20
livello IX	Euro	14.437,60

4. Gli importi stabiliti dal presente articolo assorbono l'elemento provvisorio della retribuzione previsto, in caso di vacanza contrattuale, **dall'articolo 1, comma 3, del biennio economico Polizia 2000-2001.**

articolo 4 (Effetti dei nuovi stipendi)

1. Le nuove misure degli stipendi risultanti dall'applicazione **della presente ipotesi di accordo** hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sulle indennità di buonuscita, sull'assegno alimentare per il dipendente sospeso, come previsto dall'articolo 82 dello Statuto degli impiegati civili dello Stato, o da disposizioni analoghe sull'equo indennizzo, sulle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrata INPDAP, o altre analoghe, ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione **della presente ipotesi di accordo** sono corrisposti integralmente, alle scadenze e negli importi previsti, al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente decreto. Agli effetti dell'indennità di buonuscita si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La corresponsione dei nuovi stipendi, derivanti dall'applicazione **della presente ipotesi di accordo**, avviene in via provvisoria e salvo conguaglio, ai sensi dell'articolo 172 della legge 11 luglio 1980, nr. 312, in materia di sollecita liquidazione del nuovo trattamento economico.

4. Gli incrementi stipendiali di cui all'articolo 3 non hanno effetto sulla determinazione delle misure orarie del compenso per lavoro straordinario. A decorrere dal 1° gennaio 2002 è soppresso l'articolo 5 del decreto del Presidente della Repubblica 10 aprile 1987, nr. 150. Conseguentemente le misure orarie restano fissate nei seguenti importi lordi:

Livello		Feriale	Festiva o notturna	Notturna festiva
livello V	Euro	9,65	10,91	12,59
livello VI	Euro	10,26	11,60	13,39
livello VI-bis	Euro	10,74	12,14	14,00
livello VII	Euro	11,21	12,67	14,62
livello VII-bis	Euro	11,71	13,24	15,27
livello VIII	Euro	12,27	13,87	16,01
livello IX	Euro	13,48	15,24	17,58

articolo 5
(Indennità pensionabile)

1. Le misure dell'indennità **mensile pensionabile stabilite dall'articolo 4 del biennio economico polizia 2000-2001** spettante al personale dei ruoli della Polizia ad ordinamento civile sono rideterminate, a decorrere dalle date di seguito indicate, nei seguenti importi mensili lordi:

a) dal 1 gennaio 2002:

Qualifiche	Euro
Vice questore aggiunto e qualifiche equiparate	677,60
Commissario capo e qualifiche equiparate	665,00
Commissario e qualifiche equiparate	659,00
Vice commissario e qualifiche equiparate	632,20
Ispettore superiore s.U.P.S. e qualifiche equiparate	643,70
Ispettore capo e qualifiche equiparate	614,70
Ispettore e qualifiche equiparate	595,60
Vice ispettore e qualifiche equiparate	577,00
Sovrintendente capo e qualifiche equiparate	592,90
Sovrintendente e qualifiche equiparate	557,90
Vice sovrintendente e qualifiche equiparate	555,20
Assistente capo e qualifiche equiparate	499,40
Assistente e qualifiche equiparate	454,60
Agente scelto e qualifiche equiparate	415,80
Agente e qualifiche equiparate	382,50

b) dal 1 gennaio 2003:

Qualifiche	Euro
Vice questore aggiunto e qualifiche equiparate	716,00
Commissario capo e qualifiche equiparate	702,70
Commissario e qualifiche equiparate	696,30
Vice commissario e qualifiche equiparate	668,10
Ispettore superiore s.U.P.S. e qualifiche equiparate	680,20
Ispettore capo e qualifiche equiparate	649,60
Ispettore e qualifiche equiparate	629,40
Vice ispettore e qualifiche equiparate	609,70
Sovrintendente capo e qualifiche equiparate	626,50
Sovrintendente e qualifiche equiparate	589,50
Vice sovrintendente e qualifiche equiparate	586,60
Assistente capo e qualifiche equiparate	527,70
Assistente e qualifiche equiparate	480,40
Agente scelto e qualifiche equiparate	439,40
Agente e qualifiche equiparate	404,20

articolo 6
(Indennità integrativa speciale)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2002 al personale inquadrato nel livello retributivo settimo-bis è attribuita l'indennità integrativa speciale nella misura di euro 541,29 mensili lordi.

articolo 7
(Trattamento di missione)

1. Al personale comandato in missione fuori dalla sede di servizio, che utilizzi il mezzo aereo o **altro mezzo non di proprietà dell'Amministrazione** senza la prevista autorizzazione, è rimborsata una somma nel limite del costo del biglietto ferroviario. Al personale autorizzato i rimborsi vengono effettuati secondo le disposizioni vigenti in materia.

2. Al personale inviato in missione compete il rimborso del biglietto ferroviario di I classe nonché il rimborso del vagone letto a comparto singolo, in alternativa al pernottamento fuori sede. In caso di pernottamento compete il rimborso delle spese dell'albergo fino alla prima categoria con esclusione di quelle di lusso.

3. Al personale che pernotta presso alberghi non convenzionati sono rimborsate le spese di pernottamento in misura pari alla tariffa media degli alberghi convenzionati ubicati nella stessa sede.

4. Al personale chiamato a comparire, quale indagato o imputato per fatti inerenti al servizio, dinanzi ad organi della Magistratura ordinaria, militare o contabile ovvero a presentarsi davanti a consigli o commissioni di disciplina o di inchiesta, compete il trattamento economico di missione previsto dalla legge sulle missioni e successive modificazioni, solo alla conclusione del procedimento ed esclusivamente nel caso di proscioglimento o di assoluzione definitiva. **Le spese di viaggio sostenute possono essere rimborsate, di volta in volta, a richiesta, salvo ripetizione qualora il procedimento stesso si concluda con sentenza definitiva di condanna a titolo doloso. Le disposizioni del presente comma si applicano anche al personale chiamato a comparire, quale indagato o imputato per fatti inerenti al servizio, dinanzi ad organi della Magistratura di paesi stranieri.**

5. La maggiorazione dell'indennità oraria di missione, prevista dall'articolo 6, comma 3, secondo quadriennio normativo Polizia, è rideterminata in euro 6 per ogni ora.

6. Al personale in trasferta che **dichiari di non aver potuto consumare i pasti** per ragioni di servizio, pur avendone il diritto ai sensi della vigente normativa, compete **nell'ambito degli ordinari stanziamenti di bilancio** un rimborso pari al **100 per cento** del limite vigente, ferma restando la misura del 40 per cento della diaria di trasferta.

7. L'Amministrazione è tenuta ad anticipare al personale inviato in missione una somma pari all'intero importo delle spese di viaggio e pernottamento, nel limite del costo medio della categoria consentita, nonché l'85 per cento delle presumibili spese di vitto.

8. La località di abituale dimora può essere considerata la sede di partenza e di rientro dalla missione, ove richiesto dal personale e più conveniente per l'Amministrazione. **Ove la sede di missione coincida con la località di abituale dimora del dipendente, al personale compete il rimborso documentato delle spese relative ai pasti consumati.**

9. L'Amministrazione, a richiesta dell'interessato, può preventivamente autorizzare, oltre al rimborso delle spese di viaggio, la corresponsione a titolo di rimborso di una somma forfetaria di euro 100 per ogni 24 ore compiute di missione, in alternativa al trattamento economico di missione vigente, nell'ambito delle risorse allo scopo assegnate sui pertinenti capitoli di bilancio. Il rimborso forfetario non può essere concesso qualora il personale fruisca di vitto o alloggio a carico dell'Amministrazione. A richiesta è concesso l'anticipo delle spese di viaggio e del 85 per cento della somma forfetaria.

10. A decorrere dal 1° gennaio 2003 per la Polizia ad ordinamento civile, impegnato nella frequenza di corsi addestrativi e formativi, il limite di 240 giorni di missione continuativa nella medesima località, previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge 26 luglio 1978, nr. 417, è elevato a 365 giorni.

11. Al personale comunque inviato in missione compete altresì il rimborso, nell'ambito delle risorse allo scopo assegnate sui pertinenti capitoli di bilancio, delle spese per i mezzi di trasporto urbano o dei taxi nei casi di indisponibilità dei mezzi pubblici o comunque per impossibilità a fruirne in relazione alla particolare tipologia di servizio nei casi preventivamente individuati dall'Amministrazione.

12. I visti di arrivo e di partenza del personale inviato in missione presso strutture diverse da quelle dell'Amministrazione o delle altre Forze di polizia sono attestati con dichiarazione dell'interessato sul certificato di viaggio.

13. Fermo quanto stabilito al comma 10 le disposizioni del presente articolo hanno efficacia a decorrere dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del decreto recettivo della presente ipotesi di accordo.

articolo 8

(Trattamento economico di trasferimento)

1. L'Amministrazione, ove non disponga di mezzi idonei ad effettuare il trasporto dei mobili e delle masserizie dei dipendenti trasferiti d'ufficio, previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge sulle missioni, provvede a stipulare apposite convenzioni con trasportatori privati. **Gli oneri del predetto trasporto sono a carico dell'Amministrazione anche per la parte eccedente i 40 quintali e fino ad un massimo di 80 quintali.**

2. Il personale trasferito d'autorità, ove sussista l'alloggio di servizio, ne abbia titolo in relazione all'incarico ricoperto ed abbia presentato domanda per ottenerlo, ove prevista, può richiedere, dietro presentazione di formale contratto di locazione o di fattura quietanzata, il rimborso del canone dell'alloggio per un importo massimo di euro **775 mensili**, fino all'assegnazione dell'alloggio di servizio e, comunque, per un periodo non superiore a tre mesi.

3. Nelle stesse condizioni indicate al comma 2 il personale ha facoltà di optare per la riduzione dell'importo mensile ivi previsto in relazione alla elevazione proporzionale dei mesi di durata del beneficio e comunque non oltre i sei mesi.

4. A richiesta dell'interessato il rimborso previsto dall'articolo 1, comma 3, della legge 29 marzo 2001, nr. 86, può essere anticipato nella misura corrispondente a tre mensilità, fermi restando i limiti massimi previsti dallo stesso comma 3.

5. Al personale con famiglia a carico trasferito d'autorità che non fruisca dell'alloggio di servizio o che, comunque, non benefici di alloggi forniti dall'Amministrazione, è dovuta in un'unica soluzione, all'atto del trasferimento del nucleo familiare nella nuova sede di servizio, o nelle località viciniori consentite, un'indennità di euro **1500**. **Tale indennità è corrisposta nella misura di euro 775 al personale senza famiglia a carico.**

6. Il personale trasferito all'estero, mantenendo il diritto alle indennità ed ai rimborsi previsti dalla normativa vigente, può optare per il trasporto dei mobili e delle masserizie nel domicilio eletto nel territorio nazionale anziché nella nuova sede di servizio all'estero.

7. In caso di assunzione e rilascio di alloggio di servizio connesso con l'incarico si provvede ai sensi del comma 1, per le spese di trasporto dei mobili e delle masserizie da uno ad altro alloggio di servizio ovvero da alloggio privato ad alloggio di servizio e viceversa anche nell'ambito dello stesso comune.

8. Le disposizioni del presente articolo si applicano ai trasferimenti effettuati a decorrere dal primo giorno successivo dall'entrata in vigore del decreto recettivo della presente ipotesi di accordo.

articolo 9

(Servizi esterni)

1. A decorrere dal primo giorno successivo all'entrata in vigore del decreto recettivo della presente ipotesi di accordo il compenso giornaliero corrisposto al personale impiegato nei servizi esterni di durata non inferiore a tre ore, secondo le modalità di cui all'articolo 9 del primo quadriennio normativo Polizia, e all'articolo 11 del secondo quadriennio normativo Polizia, è rideterminato nella misura di euro 6,00.

articolo 10

(Indennità di ordine pubblico)

1. L'indennità di ordine pubblico fuori sede di cui all'articolo 10, comma 1 del decreto del Presidente della Repubblica 5 giugno 1990, nr. 147, è corrisposta per ciascun turno di servizio giornaliero della durata di almeno quattro ore, nella misura unica di euro 26.

2. Restano ferme le disposizioni di cui al comma 2, lettere b), c), d) ed e) dell'articolo 10 citato al comma 1.

3. L'indennità di ordine pubblico in sede è corrisposta per ciascun turno di servizio giornaliero della durata di almeno quattro ore, nella misura unica di 13 euro.

4. Le indennità di cui ai commi 1 e 3 sono corrisposte anche al personale che, a seguito di eventi o lesioni traumatiche verificatesi nel corso del servizio, non può completare il previsto turno di quattro ore.

5. Le disposizioni del presente articolo hanno efficacia a decorrere dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del decreto recettivo della presente ipotesi di accordo.

articolo 11
(Specializzazioni)

1. L'istituzione di nuove specializzazioni può essere proposta anche in sede di accordo nazionale quadro.

2. Con lo stesso accordo possono essere definiti criteri di massima per la determinazione dei compensi relativi a servizi aggiuntivi a favore di soggetti pubblici o privati in forza di specifiche convenzioni con l'Amministrazione della pubblica sicurezza.

articolo 12
(Indennità di presenza notturna e festiva ed altre indennità)

1. A decorrere dal primo giorno successivo all'entrata in vigore della presente ipotesi di accordo al personale impiegato in turni di servizio, effettuati tra le ore 22 e le ore 6, l'indennità di cui all'articolo 8, comma 1, del biennio economico Polizia 2000-2001 è rideterminata nella misura lorda di 4,10 euro per ciascuna ora.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2002, al personale chiamato a prestare servizio in attività di istituto nei giorni di Natale, 26 dicembre, Capodanno, Pasqua, lunedì di Pasqua, 1° maggio, Ferragosto e 2 giugno, il compenso di cui al comma 2 dell'articolo 12 del secondo quadriennio normativo polizia è rideterminato nella misura lorda di euro 40.

3. Al personale del Corpo di polizia penitenziaria impiegato in servizi organizzati in turni, sulla base di ordini formali di servizio, di sorveglianza, di traduzione o di piantonamento di detenuti sottoposti al regime previsto dall'articolo 41 bis della legge 26 giugno 1975, nr. 354, compete un compenso per ogni turno giornaliero pari ad euro 12 non cumulabile con l'indennità per servizi esterni.

4. Al personale del Corpo Forestale dello Stato preposto all'attività di controllo del territorio in zone montane, site al di sopra di 700 metri di altitudine, compete un compenso aggiuntivo per ogni turno giornaliero pari ad euro 2,50.

articolo 13
(Indennità di impiego operativo per attività di aeronavigazione,
di volo, di pilotaggio, di imbarco ed altre indennità)

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative all'equiparazione tra i gradi e le qualifiche del personale delle Forze di Polizia e quello delle Forze Armate, l'indennità di impiego operativo per attività di aeronavigazione, di volo, di pilotaggio e di imbarco, nonché delle relative indennità supplementari attribuite al personale delle forze di polizia ad ordinamento civile, sono rapportate, ferme restando le vigenti percentuali di cumulo tra le diverse indennità, agli importi vigenti per il personale delle Forze Armate impiegato nelle medesime condizioni operative.

2. Al personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile destinatario dell'indennità di impiego operativo per attività di aeronavigazione e di volo, al fine di riequilibrare il trattamento economico connesso con la specifica responsabilità operativa nel quadro generale dell'espletamento dei compiti istituzionali, compete un emolumento aggiuntivo di polizia nelle misure mensili di cui alla tabella 1 allegata alla presente ipotesi di accordo. Detto emolumento compete, all'atto del passaggio al grado o qualifica superiore, nella misura corrispondente al nuovo grado o qualifica.

3. Ai fini della prevista corresponsione dell'indennità di comando navale per il personale che riveste funzioni e responsabilità corrispondenti al comando di singole unità o gruppi di unità navali, di cui all'articolo 10 della legge sulle indennità operative, si provvede all'individuazione dei titolari di comando con determinazione delle singole Amministrazioni interessate di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

4. Ai direttori di macchina ed ai capi motoristi della Polizia ad ordinamento civile è attribuita l'indennità richiamata al comma 3.

5. L'indennità di imbarco di cui all'articolo 3, comma 18 bis, del decreto-legge 21 settembre 1987, nr. 387, convertito con modificazioni dalla legge 20 settembre 1987, nr. 472, è pensionabile secondo misure e modalità stabilite dalla legge sulle indennità operative.

6. Al personale della Polizia di Stato in possesso del brevetto di abilitazione al lancio con il paracadute, in servizio in qualità di paracadutista presso il Nucleo Operativo Centrale di Sicurezza, spetta l'indennità di aeronavigazione, di cui all'articolo 5 della legge sulle indennità operative, ferme restando le vigenti percentuali di cumulo tra le diverse indennità, nelle misure e con le modalità previste per il personale delle Forze Armate.

7. Al personale della Polizia ad ordinamento civile, imbarcato su unità di altura, compete secondo le modalità vigenti l'indennità mensile di imbarco di cui all'articolo 4, comma 1, della legge sulle indennità operative percepita dal personale in forza presso il Comando Forze da Pattugliamento per la sorveglianza e la difesa costiera (COMFORPAT).

8. Le misure mensili dell'indennità di imbarco previste alle lettere a) e b) della tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 11 ottobre 1988 - registrato dalla Corte dei conti in data 12 dicembre 1988, Reg. nr. 59/Finanze, foglio nr. 173 - sono elevate al 55 per cento.

articolo 14
(Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali)

1. Per ogni Forza di polizia ad ordinamento civile il Fondo unico per l'efficienza dei servizi istituzionali, di cui all'articolo 14 del secondo quadriennio normativo Polizia e all'articolo 11 del biennio economico polizia 2000-2001, è ulteriormente incrementato, come da tabella 2 allegata alla presente ipotesi di accordo, dalle seguenti risorse economiche:

- a) per gli anni 2002 e 2003, dalle somme di cui all'articolo 16, comma 2, della legge finanziaria 2002, di pertinenza di ogni singola Amministrazione;
- b) per gli anni 2002 e 2003 dalle somme derivanti dall'applicazione dell'articolo 4, comma 4, della presente ipotesi di accordo.
2. Le somme destinate al fondo e non utilizzate nell'esercizio di competenza sono riassegnate, per le medesime esigenze, nell'anno successivo.

articolo 15
(Utilizzazione del fondo)

1. Il Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali è finalizzato al raggiungimento di qualificati obiettivi ed a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficienza dei servizi istituzionali.
2. Il Fondo indicato al comma 1 è utilizzato, con le modalità di cui all'articolo 25, comma 5, lettera a), in particolare per attribuire compensi finalizzati a:
- a) incentivare l'impiego del personale nelle attività operative;
 - b) fronteggiare particolari situazioni di servizio;
 - c) compensare l'impiego in compiti od incarichi che comportino disagi o **particolari responsabilità**;
 - d) compensare la presenza qualificata;
 - e) compensare l'incentivazione della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi.
3. Le risorse del Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali di cui all'articolo 14 non possono comportare una distribuzione indistinta e generalizzata.

articolo 16
(Orario di lavoro)

1. La durata dell'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.
2. Il personale inviato in servizio fuori sede che sia impiegato oltre la durata del turno giornaliero, comprensivo sia dei viaggi che del tempo necessario all'effettuazione dell'incarico, è esonerato dall'espletamento del turno ordinario previsto o dal completamento dello stesso. **Il turno giornaliero si intende completato anche ai fini dell'espletamento dell'orario settimanale d'obbligo.**
3. **Fermo restando il diritto al recupero, al personale che per sopravvenute inderogabili esigenze di servizio sia chiamato dall'Amministrazione a prestare servizio nel giorno destinato al riposo settimanale o nel festivo infrasettimanale è corrisposta una indennità di euro 5 a compensazione della sola ordinaria prestazione di lavoro giornaliero.**
4. Al personale impiegato in turni continuativi, qualora il giorno di riposo settimanale o il giorno libero coincida con una festività infrasettimanale, è concesso un ulteriore giorno di riposo da fruire entro le quattro settimane successive.

articolo 17
(Tutela delle lavoratrici madri)

1. Oltre a quanto previsto dal Testo Unico a tutela della maternità, al personale della Polizia ad ordinamento civile, si applicano le seguenti disposizioni:
- a) **esonero dalla sovrapposizione dei turni, a richiesta degli interessati, tra coniugi dipendenti dalla stessa Amministrazione con figli fino a 6 anni di età;**
 - b) esonero, a domanda, per la madre o per le situazioni monoparentali dal turno notturno o da turni continuativi articolati sulle 24 ore sino al compimento del terzo anno di età del figlio;
 - c) **divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata, senza il consenso dell'interessato, il personale con figli di età inferiore a tre anni che ha proposto istanza per essere esonerato dai turni continuativi e notturni e dalle sovrapposizioni dei turni;**
 - d) esonero, a domanda, dal turno notturno per i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge nr. 104 del 1992;
 - e) possibilità per le lavoratrici madri vincitrici di concorso interno, con figli fino al 12° anno di età, di frequentare il corso di formazione presso la scuola più vicina al luogo di residenza, tra quelle in cui il corso stesso si svolge;
 - f) **divieto di impiegare la madre che fruisce dei riposi giornalieri, ai sensi dell'articolo 39 del Testo Unico a tutela della maternità, in turni continuativi articolati sulle 24 ore.**
2. **La disposizione di cui all'articolo 9, comma 1, del testo unico a tutela della maternità si applica anche alle appartenenti del Corpo forestale dello Stato.**

articolo 18
(Congedo ordinario)

1. Qualora indifferibili esigenze di servizio non abbiano reso possibile la completa fruizione del congedo ordinario nel corso dell'anno, la parte residua deve essere fruita entro l'anno successivo. Compatibilmente con le esigenze di servizio, in caso di motivate esigenze di carattere personale, il dipendente dovrà fruire del congedo residuo entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di spettanza.
2. **Al personale a cui, per indifferibili esigenze di servizio, venga revocato il congedo ordinario già concesso compete, sulla base della documentazione fornita, il rimborso delle spese sostenute successivamente alla concessione del congedo stesso e connesse al mancato viaggio e soggiorno.**

articolo 19
(Congedi straordinari e aspettativa)

1. La riduzione di un terzo di tutti gli assegni, spettanti al pubblico dipendente per il primo giorno di ogni periodo ininterrotto di congedo straordinario, con esclusione delle indennità per servizi e funzioni di carattere speciale e per prestazioni di lavoro straordinario prevista dall'articolo 3, comma 39, **della legge finanziaria 1994**, non si applica al personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile.
2. Le esigenze di trasloco e di riorganizzazione familiare di cui all'articolo 15, comma 2, del primo quadriennio normativo Polizia, sussistono anche per il personale accasermato.

3. Ferma restando la vigente disciplina in materia di trattamento economico, il personale giudicato permanentemente non idoneo al servizio in modo parziale permance, ovvero è collocato, in aspettativa fino alla pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione o infermità che ha causato la predetta non idoneità anche oltre i limiti massimi previsti dalla normativa in vigore. Tale periodo di aspettativa non si cumula con gli altri periodi di aspettativa fruiti ad altro titolo ai fini del raggiungimento del detto limite massimo.

articolo 20
(Congedo per la formazione)

1. Il personale con almeno cinque anni di anzianità di servizio maturati presso la stessa Amministrazione può usufruire del congedo per la formazione di cui all'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, nr. 53, per un periodo non superiore a undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

2. Il congedo per la formazione è finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Amministrazione.

3. Il personale che fruisce del congedo per la formazione viene collocato in aspettativa, oltre i limiti vigenti, senza assegni e tale periodo non è computato nell'anzianità di servizio e non è utile ai fini del congedo ordinario e del trattamento di quiescenza e previdenza.

4. Il personale che può avvalersi di tale beneficio non può superare il 3% della forza effettiva complessiva.

5. Il personale che intende avvalersi del congedo per la formazione deve presentare istanza almeno 30 giorni prima dell'inizio della fruizione del congedo.

6. Il congedo per la formazione può essere differito con provvedimento motivato per improrogabili esigenze di servizio, per una sola volta e per un periodo non superiore a 30 giorni.

articolo 21
(Congedo parentale)

1. In deroga a quanto previsto dall'articolo 34 del testo unico a tutela della maternità, al personale con figli minori di tre anni che intende avvalersi del congedo parentale previsto dall'articolo 32 del medesimo testo unico, è concesso il congedo straordinario di cui all'articolo 15 del primo quadriennio normativo polizia, sino alla misura complessiva di quarantacinque giorni, anche frazionati, nell'arco del triennio e comunque entro il limite massimo annuale previsto per il medesimo istituto. Le disposizioni del presente comma si applicano anche ai fini della definizione dei procedimenti in corso alla data di entrata in vigore della presente ipotesi di accordo.

2. **Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al comma 1, il personale è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare l'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di inizio del congedo.**

3. In caso di malattia del figlio di età non superiore a tre anni i periodi di congedo di cui all'articolo 47 del testo unico a tutela della maternità, non comportano riduzione del trattamento economico, fino ad un massimo di cinque giorni lavorativi nell'arco di ciascun anno.

4. In caso di malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni ciascun genitore ha diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro nel limite di cinque giorni lavorativi annui per i quali non viene corrisposta alcuna retribuzione.

5. In caso di parto prematuro alle lavoratrici madri spettano i periodi di congedo di maternità non goduti prima della data presunta del parto che vengono aggiunti al periodo di astensione dopo il parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso strutture ospedaliere pubbliche o private, la madre ha facoltà di riprendere effettivo servizio richiedendo, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio, la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio post-partum e del periodo ante-partum, qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

6. **Nei casi di adozione o di affidamento preadottivo nazionale ed internazionale di cui agli articoli 36 e 37 del Testo Unico a tutela della maternità, è concesso un corrispondente periodo di congedo straordinario senza assegni non computabile nel limite dei quarantacinque giorni annui. Tale periodo di congedo non riduce le ferie e la tredicesima mensilità ed è computato nell'anzianità di servizio.**

7. Alle lavoratrici madri collocate in congedo di maternità è attribuito il trattamento economico ordinario nella misura intera.

articolo 22
(Diritto allo studio)

1. Per la preparazione ad esami universitari o postuniversitari, nell'ambito delle 150 ore per il diritto allo studio **di cui all'articolo 78 del decreto del Presidente della Repubblica 28 ottobre 1985, nr. 782**, possono essere attribuite e conteggiate le **quattro giornate** immediatamente precedenti agli esami sostenuti in ragione di sei ore per ogni giorno. **Il personale, in tali giornate, non può comunque essere impiegato in servizio.**

2. **Le disposizioni di cui all'articolo 20, comma 1, del secondo quadriennio normativo Polizia si applicano anche in caso di corsi organizzati presso le Aziende Sanitarie Locali.**

articolo 23
(Relazioni Sindacali)

1. Il sistema di relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle Amministrazioni e delle organizzazioni sindacali è riordinato in modo coerente all'obiettivo di incrementare e mantenere elevata l'efficienza dei servizi istituzionali unitamente al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale degli operatori della sicurezza.

2. Il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli:

a) contrattazione collettiva:

a1) la contrattazione collettiva si svolge a livello nazionale sulle materie, con i tempi e le procedure previste dall'articolo 3, comma 1, e dall'articolo 7 del decreto sulle procedure, individuando anche le risorse da destinare al fondo per il raggiungimento di qualificati obiettivi e il miglioramento dell'efficienza dei servizi;

a2) accordo nazionale quadro e contrattazione decentrata;

b) informazione, che si articola in preventiva e successiva;

c) esame;

d) consultazione;

e) forme di partecipazione;

f) norme di garanzia.

articolo 24
(Accordo nazionale quadro di Amministrazione
e contrattazione decentrata)

1. L'accordo nazionale quadro di Amministrazione è stipulato fra il Ministro competente, o un suo delegato, e una delegazione sindacale composta dai rappresentanti di ciascuna organizzazione sindacale firmataria dell'accordo nazionale di cui all'articolo 23, lettera a1).

2. Le relative procedure di contrattazione devono essere avviate entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore **della presente ipotesi di accordo**, termine entro il quale le organizzazioni sindacali presentano le relative piattaforme.

3. L'accordo nazionale quadro di Amministrazione ha durata quadriennale e le materie che ne costituiscono oggetto devono essere trattate in un'unica sessione.

4. L'accordo non può essere in contrasto con i vincoli risultanti da quanto stabilito nel contratto collettivo nazionale né comportare oneri eccedenti le risorse confluite nel fondo di cui all'articolo 14.

5. Le procedure per l'accordo nazionale quadro si svolgono per ciascuna Amministrazione sulle seguenti materie di contrattazione:

a) individuazione delle fattispecie, e delle misure da attribuire a ciascuna di esse, a cui destinare le risorse del fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali di cui all'articolo 14; definizione delle modalità per la loro destinazione, utilizzazione e attribuzione, nonché le relative modalità di verifica. L'accordo su tale punto avrà cadenza annuale;

b) principi generali per la definizione degli accordi decentrati di cui al comma 6, unitamente alle procedure di perfezionamento in caso di mancata intesa ed alle modalità di verifica di tali accordi, nonché per le determinazioni dei periodi di validità;

c) individuazione delle tipologie per l'articolazione dei turni di servizio, **disciplinando, in ragione di specifiche esigenze locali, anche la possibilità di accordi decentrati con articolazioni dei turni di servizio diverse rispetto a quelle stabilite con l'accordo quadro**;

d) criteri per la valutazione dell'adeguatezza degli alloggi di servizio utilizzabili dal personale in missione;

e) criteri relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale;

f) criteri generali, previa informazione dei dati necessari, per la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;

g) criteri generali per l'applicazione del riposo compensativo;

h) criteri generali per la programmazione di turni di reperibilità;

i) indirizzi generali per le attività gestionali degli enti di assistenza del personale;

l) **criteri per l'impiego del personale con oltre cinquanta anni d'età e con più di trenta anni di servizio.**

6. La contrattazione decentrata si svolge presso ogni sede centrale e ufficio o istituto o reparto periferico di livello dirigenziale individuati da ciascuna Amministrazione, senza oneri finanziari aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal presente decreto, con le procedure previste dall'articolo 3, comma 2, del decreto sulle procedure, e per le seguenti materie:

a) gestione ed applicazione, con cadenza annuale, di quanto previsto dal comma 5, lettera a), secondo le modalità ivi definite ed entro 30 giorni dalla data dell'accordo stesso e dei successivi aggiornamenti. Nel caso non si pervenga, entro tale termine, ad un accordo, la commissione di cui all'articolo 29, comma 3, esprime parere vincolante nel merito;

b) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento **alle materie**, ai tempi ed alle modalità;

c) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spazi;

d) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;

e) misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991 nr. 125.

articolo 25
(Informazione)

1. L'informazione si articola in preventiva e successiva.

2. L'informazione preventiva è fornita da ciascuna Amministrazione, inviando con congruo anticipo alle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie **della presente ipotesi di accordo** la documentazione necessaria, relativamente ai criteri generali ed alle conseguenti iniziative concernenti:

a) l'articolazione dell'orario di lavoro obbligatorio giornaliero e settimanale e dei turni di servizio;

b) la mobilità esterna del personale a domanda e **la mobilità interna**;

c) la programmazione di turni di lavoro straordinario diretti a consentire ai responsabili degli uffici di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio;

d) l'applicazione del riposo compensativo;

e) la programmazione di turni di reperibilità;

f) i provvedimenti di massima riguardanti l'organizzazione degli uffici e l'organizzazione del lavoro;

3. Per le materie di cui al comma 2, lettere a), c), d), ed e), l'informazione è fornita a livello centrale e periferico; per le materie di cui alle lettere b) e f) del medesimo comma 2 l'informazione è fornita a livello di Amministrazione centrale.

4. L'informazione successiva si attua relativamente ai criteri generali concernenti:

a) la qualità del servizio ed i rapporti con l'utenza, nonché le altre misure di massima volte a migliorare l'efficienza dei servizi;

b) l'attuazione di programmi di formazione del personale;

c) le misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche in relazione all'attuazione della legge nr. 626 del 1994.

5. Per le materie suddette, le Amministrazioni della Polizia di Stato e del Corpo forestale dello Stato forniscono le adeguate informazioni alle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto in un'apposita conferenza di rappresentanti di dette Amministrazioni ed organizzazioni sindacali, non avente alcuna natura negoziale, da riunirsi con cadenza semestrale.

6. L'informazione successiva si attua a livello centrale e periferico.

7. Allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il rapporto ed il confronto tra le parti, ciascuna Amministrazione trasmette alle rispettive organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto gli ordini del giorno del Consiglio di Amministrazione e delle commissioni del personale e le relative determinazioni. Resta fermo il diritto dei singoli dipendenti di richiedere ed ottenere, ai sensi della legge 7 agosto 1990, nr. 241, il rilascio della copia degli atti dei procedimenti amministrativi che li riguardano. Di tale richiesta l'interessato potrà informare, ove lo ritenga opportuno, le organizzazioni sindacali.

articolo 26
(Esame)

1. L'esame si attua, a livello centrale e periferico, secondo le previsioni di cui all'articolo 25, comma 3, relativamente alle materie oggetto di informazione preventiva. A tal fine, nell'ambito di ogni Amministrazione, ciascuna organizzazione sindacale firmataria **della presente ipotesi di accordo**, ricevuta l'informazione, può chiedere, in forma scritta, un incontro per l'esame delle suddette materie. Detto incontro - a cui sono invitate anche le altre organizzazioni sindacali non richiedenti - ha inizio entro le 48 ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per motivi di urgenza; decorsi tali termini le Amministrazioni assumono le proprie autonome determinazioni definitive. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti.

2. Durante il periodo in cui si svolge l'esame, le Amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie in argomento e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

3. Per il Corpo di polizia penitenziaria, l'Amministrazione, per tutte le materie indicate negli articoli 25 e 27, procede, prima di assumere le relative determinazioni, all'esame previsto nel comma 1, nel rispetto dei termini massimi ivi stabiliti, dopo aver fornito alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto operanti presso il Corpo di polizia penitenziaria le informazioni necessarie .

articolo 27
(Consultazione)

1. La consultazione si svolge relativamente ai criteri generali **ed ai provvedimenti** concernenti:

- a) la definizione delle piante organiche;
- b) la gestione del rapporto di impiego relativamente agli atti normativi ed amministrativi di carattere generale concernenti lo stato giuridico, previdenziale ed assistenziale, ivi compresi i criteri di massima da seguirsi negli scrutini per le promozioni e **i regolamenti recanti le modalità di svolgimento dei concorsi**;
- c) l'introduzione di nuove tecnologie e le conseguenti misure di massima riguardanti i processi generali di organizzazione degli uffici centrali e periferici aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro.

2. Per le materie suddette, prima di assumere le relative determinazioni, le Amministrazioni della Polizia di Stato e del Corpo forestale dello Stato, previa adeguata informazione, acquisiscono senza particolari formalità il parere delle rispettive organizzazioni sindacali firmatarie **della presente ipotesi di accordo**.

3. La consultazione si attua a livello centrale per le materie di cui al comma 1, lettere a) e b); per la materia di cui alla lettera c) del medesimo comma 1 la consultazione si svolge a livello centrale nonché, nel caso di progetti di specifico rilievo locale, anche a livello periferico.

articolo 28
(Forme di partecipazione)

1. È costituita una conferenza di rappresentanti delle Amministrazioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il presente decreto che, al fine di favorire il coinvolgimento e la partecipazione del personale agli obiettivi di ammodernamento delle strutture e riqualificazione del personale, esamina annualmente gli indirizzi fissati dal Ministro in materia di organizzazione e gestione dell'Amministrazione.

2. **Nell'ambito di ciascuna Amministrazione, i responsabili degli uffici centrali e periferici si incontrano, con cadenza semestrale, con le rispettive strutture periferiche delle organizzazioni sindacali firmatarie della presente ipotesi di accordo, anche su richiesta delle stesse, per un confronto - senza alcuna natura negoziale - sulle modalità di attuazione dei criteri concernenti la programmazione di turni di lavoro straordinario, il riposo compensativo ed i turni di reperibilità. A seguito di tale confronto le organizzazioni sindacali firmatarie della presente ipotesi di accordo sottopongono la questione all'Amministrazione centrale per un apposito esame, qualora nel predetto confronto si riscontri una diversa valutazione da parte delle medesime organizzazioni.**

3. All'articolo 20, comma 2bis del primo quadriennio normativo Polizia, dopo la dizione "del lavoro dei comitati" sono aggiunte le seguenti parole "anche mediante inserimento nel sito web di ciascuna Forza di Polizia ad ordinamento civile".

articolo 29
(Norme di garanzia)

1. La corretta applicazione del titolo II **della presente ipotesi di accordo** è assicurata anche mediante l'attivazione delle procedure di raffreddamento dei conflitti previste dall'articolo 8 del decreto sulle procedure.

2. Qualora in sede di applicazione delle materie regolate **della presente ipotesi di accordo** e dall'accordo quadro di Amministrazione siano rilevate, in sede centrale o periferica, violazioni delle procedure del sistema delle relazioni sindacali di cui all'articolo 23 o insorgano conflitti fra le Amministrazioni e le OO.SS. nazionali sulla loro corretta applicazione, può essere formulata, da ciascuna delle parti alla commissione paritetica di cui al comma 3, richiesta scritta di esame della questione controversa con la specifica e puntuale indicazione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali la stessa si basa. Nei 30 giorni successivi alla richiesta, la predetta commissione procede ad un esame della questione controversa, predisponendo un parere vincolante nel merito **a far data dal giorno in cui è stata formulata la richiesta**, al quale le parti si conformano, che successivamente è inviato all'ufficio nel quale la controversia stessa è insorta. Di tale parere è data conoscenza a tutte le sedi centrali e periferiche dell'Amministrazione.

3. Presso ciascuna delle Amministrazioni interessate, è istituita, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore **della presente ipotesi di accordo**, per i fini di cui al comma 2, una commissione presieduta da un rappresentante dell'Amministrazione e composta in pari numero da rappresentanti dell'Amministrazione e da un rappresentante per ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie **della presente ipotesi di accordo**.

4. **Le richieste di esame di cui al comma 2, avanzate dai dirigenti degli uffici centrali e periferici delle Amministrazioni o dalle Organizzazioni sindacali firmatarie della presente ipotesi di accordo, devono essere inoltrate all'ufficio per le relazioni sindacali di ciascuna Amministrazione, che cura gli adempimenti conseguenti.**

articolo 30
(Proroga di efficacia degli accordi)

1. Per le materie oggetto di accordo nazionale quadro di Amministrazione e contrattazione decentrata le Amministrazioni applicano la normativa derivante dai precedenti accordi fino a quando non intervengano i successivi.

articolo 31
(Distacchi sindacali)

1. A decorrere dal 1° gennaio **2003** il limite massimo dei distacchi sindacali autorizzabili a favore del personale di ciascuna Forza di polizia ad ordinamento civile è determinato rispettivamente nei contingenti complessivi di nr. **63** distacchi per la Polizia di Stato, di nr. **32** distacchi per il Corpo di polizia penitenziaria e di nr. **10** distacchi per il Corpo forestale dello Stato.

2. Alla ripartizione degli specifici contingenti complessivi dei distacchi sindacali di cui al comma 1 tra le organizzazioni sindacali del personale rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente, provvede, nell'ambito rispettivamente della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, il Ministro per la funzione pubblica, sentite le organizzazioni sindacali interessate, entro il primo quadrimestre del **2003**, con riferimento allo stesso anno, e successivamente entro il primo quadrimestre di ciascun biennio. La ripartizione, che ha validità fino alla successiva, è effettuata **esclusivamente** in rapporto al numero delle deleghe complessivamente espresse per la riscossione del contributo sindacale conferite dal personale alle rispettive Amministrazioni accertate per ciascuna delle citate organizzazioni sindacali alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la ripartizione. **Per la Polizia di Stato dal numero delle deleghe deve essere sottratto quello delle revoche prodotte entro il 31 ottobre precedente ai sensi dell'articolo 93 comma 2 della legge 1° aprile 1981, nr. 121.**

3. Le richieste di distacco sindacale sono presentate dalle organizzazioni sindacali nazionali aventi titolo alle Amministrazioni di appartenenza del personale interessato, le quali curano gli adempimenti istruttori - acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - ed emanano il decreto di distacco sindacale entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti di cui al comma 4 ed alla verifica del rispetto dello specifico contingente e relativo riparto di cui al comma 2, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascun distacco sindacale in atto; possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento. La conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata alle Amministrazioni di appartenenza del personale interessato ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti nel solo caso di revoca.

4. Possono essere autorizzati distacchi sindacali, nell'ambito di ciascun contingente indicato nei commi 1 e 2, soltanto in favore rispettivamente dei dipendenti della Polizia di Stato, del Corpo di polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, che ricoprono cariche di dirigenti sindacali in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali di cui al comma 2, **secondo le comunicazioni formali circa la composizione degli stessi organismi fatte pervenire da ciascuna organizzazione sindacale all'Amministrazione centrale.**

5. Ferma restando l'attuale disciplina ed il loro numero complessivo, i distacchi sindacali, sino al limite massimo del 50%, possono essere fruiti dai dirigenti sindacali previo accordo dell'organizzazione sindacale con l'Amministrazione interessata, frazionatamente o per periodi non inferiori a tre mesi ciascuno, ed escludendo la frazionabilità dell'orario giornaliero.

6. I periodi di distacco per motivi sindacali sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestato nell'Amministrazione, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. I predetti periodi sono retribuiti con esclusione dei compensi e delle indennità per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

articolo 32
(Permessi sindacali)

1. Per l'espletamento del loro mandato, i dipendenti della Polizia di Stato, del Corpo di polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, che ricoprono cariche di dirigenti sindacali in seno agli organismi direttivi delle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente, nonché i dirigenti sindacali che, pur avendone titolo, non sono collocati in distacco sindacale ai sensi dell'articolo 31, possono fruire di permessi sindacali con le modalità e nei limiti di quanto previsto dal presente articolo.

2. A decorrere dal 1° gennaio **2003** il limite massimo del monte ore annuo dei permessi sindacali retribuiti autorizzabili a favore del personale di ciascuna Forza di polizia ad ordinamento civile è determinato rispettivamente in nr. **520.000** ore per la Polizia di Stato, in nr. **220.000** ore per il Corpo di polizia penitenziaria ed in nr. **48.000** ore per il Corpo forestale dello Stato.

3. Alla ripartizione degli specifici monte ore annui complessivi di permessi sindacali indicati nel comma 2 tra le organizzazioni sindacali del personale rappresentative sul piano nazionale ai sensi della normativa vigente, provvedono, nell'ambito rispettivamente della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, le Amministrazioni di appartenenza del personale interessato, sentite le rispettive organizzazioni sindacali aventi titolo entro il 31 marzo **2003**, con riferimento all'anno **2002**, e successivamente entro il 31 marzo di ciascun anno. **Il monte ore dei permessi sindacali in ciascuna Forza di Polizia ad ordinamento civile è ripartito tra le organizzazioni sindacali in rapporto al numero delle deleghe complessivamente espresse per la riscossione del contributo sindacale, conferite dal personale alle rispettive Amministrazioni, accertate per ciascuna delle citate organizzazioni sindacali alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la ripartizione. Per la Polizia di Stato dal numero delle deleghe deve essere sottratto quello delle revoche prodotte entro il 31 ottobre precedente ai sensi dell'articolo 93, comma 2 della legge 1° aprile 1981, nr. 121.** Nel periodo 1° gennaio-31 marzo, in attesa della successiva ripartizione, l'Amministrazione può autorizzare in via provvisoria la fruizione di permessi sindacali nel limite del 25% del contingente previsto **nell'anno precedente** per ciascuna organizzazione sindacale avente titolo.

4. Per gli appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria ed al Corpo forestale dello Stato, dalla data di entrata in vigore del decreto recettivo della presente ipotesi di accordo, la delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre di ogni anno. La delega si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato entro la data del 31 ottobre. Dal numero delle deleghe accertate al 31 dicembre di ciascun anno deve essere sottratto quello delle revoche prodotte entro il 31 ottobre precedente.

5. Oltre ai permessi sindacali di cui ai commi 2 e 3, tenuto conto della specificità delle funzioni istituzionali e della particolare organizzazione delle Forze di polizia ad ordinamento civile, in favore del personale di cui al comma 1, sono concessi ulteriori permessi sindacali retribuiti, non computabili nel contingente complessivo di cui ai medesimi commi 2 e 3, esclusivamente per la partecipazione a riunioni sindacali su convocazione dell'Amministrazione.

6. I dirigenti sindacali che intendono fruire dei permessi sindacali di cui al presente articolo devono darne comunicazione scritta almeno tre giorni prima ed in casi eccezionali almeno 24 ore prima, tramite la struttura sindacale di appartenenza avente titolo. L'Amministrazione autorizza il permesso sindacale salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio, da comunicarsi in forma scritta entro tre giorni.

7. In caso di mancato utilizzo del permesso sindacale richiesto l'organizzazione sindacale interessata provvederà a darne comunicazione al dirigente dell'ufficio di appartenenza del dipendente.

8. Tenuto conto della specificità delle funzioni istituzionali e della particolare organizzazione delle Forze di polizia ad ordinamento civile, i permessi sindacali sono autorizzati in misura pari alle ore corrispondenti al turno di servizio giornaliero **secondo la durata prevista dalla programmazione settimanale** e non possono superare mensilmente per ciascun dirigente sindacale nove turni giornalieri di servizio, con esclusione da tale computo dei permessi di cui al comma 5.

9. Nel limite del 50% del monte ore assegnato da ciascuna Amministrazione possono essere autorizzati permessi sindacali di durata superiore al limite dei nove turni giornalieri per ciascun mese, previsti dal comma precedente, alle organizzazioni sindacali aventi titolo che ne facciano richiesta nominativa alle Amministrazioni centrali entro il termine di 30 giorni antecedenti la data di decorrenza del cumulo richiesto. L'Amministrazione, verificato il rispetto della percentuale prevista, autorizza il cumulo entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

10. I permessi sindacali di cui al presente articolo sono a tutti gli effetti equiparati al servizio prestatato nell'Amministrazione e sono retribuiti, con esclusione delle indennità e dei compensi per il lavoro straordinario e di quelli collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni.

11. Le norme di cui al presente articolo si applicano dalla data di entrata in vigore del decreto **recettivo della presente ipotesi di accordo**.

articolo 33

(Aspettative e permessi sindacali non retribuiti)

1. I dipendenti della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi delle proprie organizzazioni sindacali possono fruire di aspettative sindacali non retribuite.

2. Le richieste di aspettative sindacali di cui al comma 1 sono presentate dalle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale alle Amministrazioni di appartenenza del personale interessato, le quali curano gli adempimenti istruttori, acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, ed emanano il decreto di aspettativa entro il termine di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti soggettivi, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data di ricezione della richiesta. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascuna aspettativa sindacale in atto; possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento. La conferma annuale e la richiesta di revoca è comunicata alle Amministrazioni di appartenenza del personale interessato ed alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, che adottano i consequenziali provvedimenti nel solo caso di revoca.

3. I dipendenti della Polizia di Stato, del Corpo della polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, di cui al comma 1 dell'articolo 32 possono usufruire, con le modalità di cui ai commi 6, 7, 8 e 9 del medesimo articolo 32, di permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a congressi e convegni di natura sindacale nonché alle riunioni degli organi collegiali statutari, nazionali, centrali e periferici, delle rispettive organizzazioni sindacali, oltre i rispettivi monti ore annuali di cui ai commi 2 e 3 del citato articolo 32.

4. Per il personale di cui al presente articolo i contributi figurativi previsti in base all'articolo 8, comma 8, della legge 23 aprile 1981, nr. 155, sono gli stessi previsti per la retribuzione spettante al personale in distacco sindacale retribuito.

5. Le norme di cui al presente articolo si applicano dalla data di entrata in vigore **della presente ipotesi di accordo**.

articolo 34

(Adempimenti delle Amministrazioni - Responsabilità)

1. Ai fini dell'accertamento delle deleghe per la riscossione del contributo sindacale di cui al comma 2 dell'articolo 31 ed al comma 3 dell'articolo 32, le Amministrazioni centrali forniscono alle rispettive organizzazioni sindacali nazionali i dati riferiti alle predette deleghe e le incontrano per la certificazione dei dati e per la sottoscrizione della relativa documentazione. **Ai fini della consistenza associativa vengono conteggiate esclusivamente le deleghe per un contributo sindacale non inferiore allo 0,50% dello stipendio.** Ove dovessero essere riscontrati errori od omissioni in base ai dati in proprio possesso, le organizzazioni sindacali provvedono a documentare le richieste di rettifica in un apposito incontro con le predette Amministrazioni centrali, nel corso del quale si procede all'esame della documentazione presentata ed alla conseguente rettifica della relativa documentazione nel caso di riscontro positivo della richiesta. Le Amministrazioni centrali inviano, entro il 31 marzo di ciascun anno, i dati complessivi relativi alle deleghe per la riscossione del contributo sindacale alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, utilizzando modelli e procedure informatizzate, anche elettroniche ed a lettura ottica, predisposti dal medesimo Dipartimento della funzione pubblica.

2. **Ai fini di quanto previsto dal comma 1, per la Polizia di Stato dal numero delle deleghe deve essere sottratto quello delle revoche prodotte entro il 31 ottobre precedente ai sensi dell'articolo 93, 2° comma della legge 1° aprile 1981, nr. 121.**

3. **Le Organizzazioni sindacali depositano presso ciascuna Amministrazione un modello di delega per la riscossione del contributo sindacale e uno per la revoca. Le deleghe hanno efficacia, ai fini associativi e contabili, dal primo giorno del mese successivo a quello della data del timbro di accettazione apposto sulla delega dall'ufficio ricevente.**

4. In attuazione dell'articolo 43, commi 8 e 9 del decreto legislativo 31 marzo 2001, nr. 165, è istituito presso il Dipartimento della funzione pubblica un comitato paritetico al quale partecipano le organizzazioni sindacali delle Forze di Polizia ad ordinamento civile rappresentative sul piano nazionale, che delibera anche sulle contestazioni relative alla rilevazione delle deleghe qualora permangano valutazioni difformi con le singole Amministrazioni.

5. Entro il 31 maggio di ciascun anno, le Amministrazioni di appartenenza del personale interessato - utilizzando modelli di rilevazione e procedure informatizzate, anche elettroniche ed a lettura ottica, predisposti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, sono tenute a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica e per sindacato, del personale che ha fruito di distacchi e aspettative sindacali nell'anno precedente.

6. Entro la stessa data del 31 maggio di ciascun anno, le stesse Amministrazioni utilizzando i modelli e le procedure informatizzate indicate nel comma 2, sono tenute a comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica gli elenchi nominativi, suddivisi per qualifica e sindacato, del personale dipendente che ha fruito dei permessi sindacali nell'anno precedente con l'indicazione per ciascun nominativo del numero complessivo dei giorni e delle ore. Il Dipartimento della funzione pubblica verifica il rispetto dei limiti previsti **dalla presente ipotesi di accordo**.

7. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica può disporre ispezioni nei confronti delle Amministrazioni che non ottemperino tempestivamente agli obblighi indicati nei commi 1, 5 e 6 e può fissare un termine per l'adempimento. In caso di ulteriore inerzia, il Dipartimento della funzione pubblica non fornisce ulteriori assensi preventivi richiesti dalle stesse Amministrazioni ai sensi dell'articolo 31, comma 3, e dell'articolo 33, comma 2. Dell'inadempimento risponde, comunque, il funzionario responsabile del procedimento appositamente nominato dall'Amministrazione competente ai sensi della legge 7 agosto 1990, nr. 241.

8. I dati riepilogativi degli elenchi di cui ai commi 5 e 6, distinti per Amministrazioni di appartenenza del personale interessato, per sindacato, per qualifica e per sesso, sono pubblicati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica in allegato alla relazione annuale sullo stato della Pubblica Amministrazione, da presentare al Parlamento ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, nr. 93.

9. I dirigenti che dispongono o consentono l'utilizzazione di distacchi, aspettative e permessi sindacali in violazione della normativa vigente sono responsabili personalmente.

10. Le norme del presente articolo si applicano dalla data di entrata in vigore **della presente ipotesi di accordo**.

articolo 35 (Federazioni Sindacali)

1. Qualora due o più organizzazioni sindacali diano vita ad aggregazioni associative comunque denominate, l'Amministrazione, a seguito della comunicazione dei relativi atti costitutivi, degli Statuti, della sede legale e della persona incaricata di rappresentare l'aggregazione associativa, attribuisce un codice meccanografico per l'accreditamento delle deleghe per la riscossione dei contributi sindacali.

2. Ai fini della misurazione della consistenza associativa delle aggregazioni di cui al comma 1, si conteggiano esclusivamente le deleghe confluite nel relativo codice alla data del 31 dicembre di ciascun anno. Per la Polizia di Stato dal numero delle deleghe deve essere sottratto quello delle revoche prodotte entro il 31 ottobre precedente, ai sensi dell'articolo 93, 2° comma della legge 1° aprile 1981, nr. 121.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche alle aggregazioni associative costituite prima dell'entrata in vigore della presente ipotesi di accordo che, in prima applicazione, devono definire i relativi adempimenti entro il 31 ottobre 2002.

articolo 36 (Tutela dei dirigenti sindacali)

1. Nell'ambito della stessa sede di servizio, i trasferimenti in uffici diversi da quelli di appartenenza del segretario nazionale, regionale e provinciale delle organizzazioni sindacali delle Forze di Polizia ad ordinamento civile rappresentative sul piano nazionale, possono essere effettuati previo nulla osta dell'organizzazione sindacale di appartenenza.

2. Il dirigente che riprende servizio al termine del distacco o aspettativa sindacale può a domanda, essere trasferito con precedenza rispetto agli altri richiedenti in altra sede dalla propria Amministrazione, quando dimostri di aver svolto attività sindacale e di aver avuto domicilio negli ultimi due anni nella sede richiesta e nel caso non abbia nel frattempo conseguito promozioni ad altro ruolo a seguito di concorso.

3. Il dirigente di cui al comma 1 non può essere discriminato per l'attività in precedenza svolta quale dirigente sindacale, né può essere assegnato ad attività che facciano sorgere conflitti di interesse con la stessa.

4. I dirigenti sindacali, nell'esercizio delle loro funzioni e **in occasione dei lavori di commissioni previste dalla presente ipotesi di accordo o dagli accordi nazionali di Amministrazione**, non sono soggetti ai doveri derivanti dalla subordinazione gerarchica prevista da leggi o regolamenti.

5. Sono fatte salve le previsioni dell'articolo 32 del primo quadriennio normativo Polizia.

articolo 37 (Buono-pasto)

1. Il buono pasto giornaliero di cui l'articolo 35 del secondo quadriennio normativo Polizia è fissato nell'importo di euro 4,65.

articolo 38 (Asili nido)

1. Nell'ambito delle attività assistenziali nei confronti del personale e nei limiti degli stanziamenti relativi ai capitoli ed esse inerenti l'Amministrazione, in luogo della istituzione di asili nido, può concedere il rimborso, anche parziale, delle rette relative alle spese sostenute dai dipendenti per i figli a carico, secondo modalità e criteri da concordare con le organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale.

2. A decorrere dall'anno 2002 sono assegnati complessivamente per le finalità di cui al comma 1 euro 1,5 milioni annui.

3. La ripartizione delle somme indicate al comma 2 viene effettuata in proporzione alla consistenza numerica del personale in servizio, alla data del 31 dicembre 2000, presso ciascuna Forza di polizia.

articolo 39 (Tutela assicurativa)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2002, ai fini della stipula di convenzioni da destinare alla copertura della responsabilità civile ed amministrativa per gli eventi dannosi non dolosi causati a terzi dal personale delle forze di polizia nello svolgimento della propria attività istituzionale, la somma di cui all'articolo 16, comma 4, della finanziaria 2002, è ripartita, per le Forze di polizia ad ordinamento civile, come segue:

- a) **Polizia di Stato, euro 330.000;**
- b) **Polizia Penitenziaria, euro 130.000;**
- c) **Corpo Forestale dello Stato, euro 20.000.**

articolo 40 (Tutela legale)

1. Fermo restando il disposto dell'articolo 32 della legge 22 maggio 1975, nr. 152, agli ufficiali o agenti di pubblica sicurezza o di polizia giudiziaria indagati per fatti inerenti al servizio che intendono avvalersi di un libero professionista di fiducia, può essere anticipata, a richiesta dell'interessato, la somma di euro 2500 per le spese legali salvo rivalsa se al termine del procedimento viene accertata la responsabilità del dipendente a titolo di dolo.

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO DEL GOVERNO

Il Governo si impegna ad assumere iniziative idonee ad avviare a soluzione le seguenti problematiche, di carattere prioritario:

- a) incremento delle risorse finanziarie, già attribuite con la legge finanziaria 2002, per l'esercizio della delega di cui all'articolo 7 della legge 29 marzo 2001, nr. 86, circa l'introduzione di parametri di stipendio in relazione al grado o alla qualifica rivestiti dal personale delle Forze di polizia e delle Forze armate, al precipuo scopo di assicurare un riconoscimento alla specificità delle funzioni di sicurezza e di difesa. A tal fine, dovrà essere garantita una breve proroga della delega possibilmente da esercitare non oltre il mese di maggio 2003;
- b) riconsiderazione del complessivo problema delle risorse già dedicate dalla legge finanziaria 2002 e destinate alla copertura della responsabilità civile ed amministrativa per eventi dannosi non dolosi causati a terzi dal personale delle Forze di polizia nello svolgimento delle proprie attività istituzionali. In tale quadro andrà operata la ricognizione della disponibilità finanziaria e degli eventuali fabbisogni occorrenti.

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO DEL GOVERNO

Il Governo, nel quadro delle misure di sostegno al personale dello specifico comparto Difesa-Sicurezza, si impegna ad avviare, d'intesa con le OOSS firmatarie dell'ipotesi di accordo per il quadriennio normativo 2002-2005 e le Rappresentanze Militari un'attività di studio finalizzata a predisporre apposite proposte intese a perseguire i seguenti obiettivi:

- a) semplificazione, snellimento e razionalizzazione delle procedure di raffreddamento dei conflitti, previste dall'articolo 8 del decreto legislativo 12 maggio 1995, nr.195, al fine di dirimere con tempestività le eventuali divergenze, ferma restando l'esigenza che le disposizioni applicative dell'accordo costituiscano oggetto di preventiva consultazione tra le Amministrazioni interessate;
- b) semplificazione delle procedure per il rimborso delle spese legali in caso di procedimenti giudiziari connessi ad attività di servizio.

PROTOCOLLO D'INTESA

Le parti convengono sull'opportunità che le risorse contrattuali eventualmente assegnate nella legge Finanziaria 2003 a titolo di recupero della differenza tra inflazione reale e programmata per gli anni 2000 e 2001, nella misura che consentirà di riconoscere un ulteriore incremento dello 0,99%, in analogia a quanto già convenuto per il personale contrattualizzato, siano utilizzate anche per la revisione dell'istituto dell'assegno funzionale, allo scopo di perseguire i seguenti obiettivi:

- a) l'abbassamento delle attuali fasce di attribuzione dell'emolumento pensionabile almeno a 17 e 27 anni di anzianità di servizio e l'eventuale incremento della consistenza economica del beneficio;
- b) l'introduzione di una nuova fascia di anzianità di servizio, in relazione alla necessità di premiare la maggiore anzianità acquisita;
- c) il computo, per il raggiungimento dei citati periodi, per il personale delle forze di polizia del servizio "comunque prestato" al fine di eliminare l'attuale disallineamento con il personale delle Forze armate.

Le predette risorse potranno essere utilizzate anche per l'incremento dell'indennità pensionabile, nonché del trattamento accessorio.

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO DEL GOVERNO

Il Governo, nel quadro delle misure di sostegno al personale dello specifico comparto Difesa-Sicurezza, si impegna a predisporre un apposito provvedimento mirato a definire le seguenti problematiche:

- a) estensione degli incentivi economici, già previsti per la Magistratura, al personale trasferito d'autorità in zone particolarmente disagiate sotto il profilo operativo;
- b) assicurare al personale in congedo, convocato dall'A.G. in occasione di testimonianze per pregressa attività di servizio, il medesimo trattamento di missione stabilito per il personale in servizio;
- c) pensionabilità delle indennità di imbarco per il personale delle Forze di polizia, alla stregua di quanto già previsto per le Forze armate.

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO DEL GOVERNO

Il Governo considerato che:

- il compenso per lavoro straordinario ed il recupero compensativo rappresentano gli istituti correlati alle prestazioni in eccedenza al normale orario di lavoro;
- prioritarie esigenze di servizio possono impedire il completo recupero delle ore in esubero effettivamente prestate mentre le risorse sui relativi capitoli di bilancio possono non assorbire integralmente gli oneri connessi alle prestazioni aggiuntive, si impegna a valutare l'esatta portata del fenomeno per tutti i profili rilevanti ivi compreso quello operativo e degli effetti finanziari.

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO DEL GOVERNO

Il Governo, considerato che la cosiddetta "concertazione previdenziale" è sospesa dal 1999 ed a tutt'oggi non sono stati costituiti i fondi pensione, né attivata la previdenza complementare, si impegna a riprendere al più presto la concertazione previdenziale in armonia con quanto già previsto in materia di "Fondi pensione" dall'articolo 9 dell'accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici sottoscritto in data 29/07/1999 nonché, per quanto compatibile, dall'articolo 32 del CCNL del personale del comparto Ministeri sottoscritto in data 16 febbraio 1999.

DICHIARAZIONE D'IMPEGNO DEL GOVERNO

Il Governo conviene sull'opportunità di approfondire, entro il 31/ 12/ 2002, le tematiche inerenti l'assetto degli attuali ruoli del personale, al fine di individuare le eventuali linee di soluzione in presenza di accertate situazioni non adeguatamente disciplinate dalle recenti iniziative in materia.

In tale contesto saranno valutate anche le posizioni e le qualifiche delle figure apicali.

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO DEL GOVERNO

Il Governo, nel quadro delle misure intese a garantire concretamente la specificità del personale appartenente alle Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare nonché delle Forze Armate, si impegna a predisporre e ad attuare iniziative idonee a riconoscere le peculiari responsabilità, gli specifici disagi e le particolarità di stato giuridico che ne caratterizzano la condizione.

DICHIARAZIONE DI IMPEGNO DEL MINISTERO DELL'INTERNO

Il Ministero dell'interno, preso atto di quanto emerso in sede di contrattazione, si impegna a promuovere le opportune iniziative per riesaminare la disciplina della circolazione di atti contenenti notizie sanitarie, in modo da assicurare che il trattamento dei dati riguardi esclusivamente destinatari e finalità previsti dall'ordinamento.

PROTOCOLLO D'INTESA

Allo scopo di migliorare e rendere più trasparente il sistema delle relazioni sindacali, con l'obiettivo di rapporti sempre più costruttivi e consoni agli alti profili istituzionali di ciascuna Amministrazione, il Ministro della Funzione Pubblica e le OO.SS. delle Forze di Polizia ad ordinamento civile firmatarie dell'ipotesi di accordo per il quadriennio normativo 2002-2005, convengono di costituire un tavolo tecnico per l'approfondimento delle tematiche relative alle relazioni sindacali, con particolare riguardo alle forme di partecipazione, alla rappresentatività sindacale, alle procedure di distribuzione dei distacchi, dei permessi e delle aspettative sindacali.

Il tavolo tecnico, a composizione paritetica, si insedierà entro trenta giorni dalla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo e procederà, entro il trenta luglio 2002, ad una valutazione dell'assetto normativo esistente ed alla formulazione di proposte di modifica ed integrazione delle medesime, da sottoporre al Ministro della Funzione Pubblica e, per il suo tramite, agli organi istituzionali per le conseguenti iniziative.

Durante i lavori del tavolo tecnico è sospesa l'attività delle commissioni paritetiche centrali, tranne che di quelle per il riconoscimento delle ricompense.

D.P.R. 5 novembre 2004 nr. 301 **CONTRATTO BIENNIO ECONOMICO 2004-2005**

articolo 1.

Ambito di applicazione e durata

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 12 maggio 1995, nr. 195, e successive modificazioni, il presente decreto si applica al personale dei ruoli della Polizia di Stato, del Corpo di polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato, con esclusione dei rispettivi dirigenti e del personale di leva.

2. Il presente decreto concerne gli aspetti retributivi ed è valido per il periodo dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2005.

3. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica disciplinata dal presente decreto, al personale di cui al comma 1 è corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai parametri stipendiali vigenti. Dopo ulteriori tre mesi di vacanza contrattuale, detto importo è pari al cinquanta per cento del tasso di inflazione programmato e cessa di essere erogato dalla decorrenza degli effetti economici previsti dal nuovo decreto del Presidente della Repubblica emanato ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), del decreto legislativo nr. 195 del 1995.

articolo 2.

Nuovi stipendi

1. Dal 1° gennaio 2004, gli stipendi del personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile, stabiliti dall'articolo 3, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164, sono incrementati delle misure mensili lorde e rideterminati nei valori annui lordi di cui alla seguente tabella:

Livelli	Incrementi mensili lordi (Euro)	Stipendi tabellari annui lordi (Euro)
IX	33,90	14.844,14
VIII	30,86	13.013,64
VII-bis	29,53	12.216,25
VII	28,19	11.421,14
VI-bis	27,00	10.703,57
VI	25,81	9.984,79
V	24,28	9.067,95

2. Dal 1° gennaio 2005, il valore del punto parametrico, stabilito dall'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo 30 maggio 2003, nr. 193, è fissato in euro 154,50 annui lordi. Il trattamento stipendiale del personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, individuato nella tabella 3 allegata al medesimo decreto legislativo, è, pertanto, rideterminato nelle misure annue lorde di seguito indicate:

3. I valori stipendiali di cui al comma 2 assorbono gli incrementi attribuiti dal 1° gennaio 2004 ai sensi del comma 1.

4. Il trattamento stipendiale, come rideterminato dal comma 2, per la quota parte relativa all'indennità integrativa speciale, conglobata dal 1° gennaio 2005 nel trattamento stesso ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 maggio 2003, nr. 193, non modifica la base di calcolo ai fini della base pensionabile di cui alla legge 29 aprile 1976, nr. 177, e successive modificazioni, e dell'applicazione dell'articolo 2, comma 10, della

legge 8 agosto 1995, nr. 335, e non ha effetti diretti e indiretti sul trattamento complessivo fruito, in base alle vigenti disposizioni, dal personale in servizio all'estero.

5. Gli importi stabiliti dai commi 1 e 2 assorbono l'elemento provvisorio della retribuzione previsto, in caso di vacanza contrattuale, dall'articolo 2, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164.

articolo 3.
Effetti dei nuovi stipendi

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2, comma 4, le nuove misure del trattamento stipendiale risultanti dall'applicazione del presente decreto di accordo hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sulla indennità di buonuscita, sull'assegno alimentare previsto dall'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, nr. 3, o da disposizioni analoghe, sull'equo indennizzo, sulle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrata INPDAP, o altre analoghe, ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione del presente decreto sono computati integralmente, alle scadenze e negli importi previsti, al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza della presente ipotesi di accordo, fatto salvo quanto previsto dal comma 3. Agli effetti dell'indennità di buonuscita si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Per il personale comunque cessato dal servizio nell'anno 2004, con diritto a pensione, i benefici stipendiali risultanti dall'applicazione del presente decreto sono computati ai fini della determinazione del trattamento pensionistico, per il 2004, negli importi di cui all'articolo 2, comma 1, e, per il 2005, negli ulteriori importi mensili lordi di seguito indicati, in relazione alla qualifica rivestita nonché alla posizione economica di cui alla tabella B1 allegata al decreto legislativo 30 maggio 2003, nr. 193, corrispondenti a quelli attribuiti a titolo di miglioramento stipendiale per l'anno 2005 al personale in servizio di pari qualifica ed anzianità:

(*) Sono ricomprese le qualifiche corrispondenti delle altre forze di polizia ad ordinamento civile nonché le qualifiche equiparate degli altri ruoli della Polizia di Stato e del Corpo forestale dello Stato.

4. Ai fini della determinazione del trattamento pensionistico, gli importi di cui alla tabella riportata nel comma 3 non producono effetti sugli scatti e sugli emolumenti indicati dall'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 maggio 2003, nr. 193, che, a decorrere dal 1° gennaio 2005, confluiscono nello stipendio basato sul sistema dei parametri.

5. La corresponsione dei nuovi stipendi derivanti dall'applicazione del presente decreto avviene, in via provvisoria e salvo conguaglio, ai sensi dell'articolo 172 della legge 11 luglio 1980, nr. 312, in materia di sollecita liquidazione del nuovo trattamento economico.

6. Le nuove misure del trattamento stipendiale di cui all'articolo 2 non hanno effetto sulla determinazione delle misure orarie del compenso per lavoro straordinario. Le misure orarie lorde del compenso per lavoro straordinario restano quelle fissate dall'articolo 4, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164, riportate nella seguente tabella:

articolo 4.
Indennità pensionabile

1. Le misure dell'indennità mensile pensionabile stabilite dall'articolo 5, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164, sono incrementate dei seguenti importi mensili lordi:

2. Le misure dell'indennità mensile pensionabile stabilite dall'articolo 5, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164, come incrementate ai sensi del comma 1, sono rideterminate nei seguenti importi mensili lordi:

articolo 5.
Indennità di impiego operativo per attività di aeronavigazione,
di volo, di pilotaggio, di imbarco ed altre indennità

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative all'equiparazione tra i gradi e le qualifiche del personale delle Forze di polizia e quello delle Forze armate, l'indennità di impiego operativo per attività di aeronavigazione, di volo, di pilotaggio e di imbarco, nonché le relative indennità supplementari attribuite al personale delle Forze di polizia ad ordinamento civile, sono rapportate, con le medesime modalità applicative e ferme restando le vigenti percentuali di cumulo tra le diverse indennità, agli importi ed alle maggiorazioni vigenti per il personale delle Forze armate impiegato nelle medesime condizioni operative.

articolo 6.
Indennità di presenza festiva

1. A decorrere dal 1° gennaio 2004, al personale che presta servizio in un giorno festivo, l'indennità di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 9 febbraio 2001, nr. 140, è rideterminata nella misura giornaliera lorda di euro 12,00.

articolo 7.

Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali

1. Per ogni Forza di polizia ad ordinamento civile il Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali, di cui all'articolo 14 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164, ed all'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 19 novembre 2003, nr. 348, e' incrementato delle seguenti risorse economiche annue:

a) per l'anno 2004:

- 1) Polizia di Stato: euro 9.311.000,00;
- 2) Corpo di polizia penitenziaria: euro 3.846.000,00;
- 3) Corpo forestale dello Stato: euro 699.000,00;

b) per l'anno 2005:

- 1) Polizia di Stato: euro 15.647.000,00;
- 2) Corpo di polizia penitenziaria: euro 6.341.000,00;
- 3) Corpo forestale dello Stato: euro 1.084.000,00.

2. Gli importi di cui al comma 1 non comprendono l'IRAP e gli oneri contributivi a carico dello Stato. Quelli afferenti all'anno 2004 non hanno effetto di trascinamento nell'anno successivo.

3. Le risorse assegnate e non utilizzate nell'esercizio di competenza sono riassegnate, per le medesime esigenze, nell'anno successivo.

articolo 8.

Ambito di applicazione e durata

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 12 maggio 1995, nr. 195, e successive modificazioni, il presente decreto si applica al personale dei ruoli dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, con esclusione dei rispettivi dirigenti e del personale di leva.

2. Il presente decreto concerne gli aspetti retributivi ed è valido per il periodo dal 1° gennaio 2004 al 31 dicembre 2005.

3. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del presente decreto, al personale di cui al comma 1 è corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione pari al trenta per cento del tasso di inflazione programmato, applicato ai parametri stipendiali vigenti. Dopo ulteriori tre mesi di vacanza contrattuale, detto importo è pari al cinquanta per cento del tasso di inflazione programmato e cessa di essere erogato dalla decorrenza degli effetti economici previsti dal nuovo decreto del Presidente della Repubblica emanato ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 12 maggio 1995, nr. 195.

articolo 9.

Nuovi stipendi

1. Dal 1° gennaio 2004, gli stipendi del personale delle Forze di polizia ad ordinamento militare, stabiliti dall'articolo 42, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164, sono incrementati delle misure mensili lorde e rideterminati nei valori annui lordi di cui alla seguente tabella:

Livelli	Incrementi mensili lordi (Euro)	Stipendi tabellari annui lordi (Euro)
IX	33,90	14.844,14
VIII	30,86	13.013,64
VII-bis	29,53	12.216,25
VII	28,19	11.421,14
VI-bis	27,00	10.703,57
VI	25,81	9.984,79
V	24,28	9.067,95

2. Dal 1° gennaio 2005, il valore del punto parametrico, stabilito dall'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo 30 maggio 2003, nr. 193, è fissato in euro 154,50 annui lordi. Il trattamento stipendiale del personale delle Forze di polizia ad ordinamento militare, individuato nella tabella 4 allegata al medesimo decreto legislativo, è, pertanto, rideterminato nelle misure annue lorde di seguito indicate:

3. I valori stipendiali di cui al comma 2 assorbono gli incrementi attribuiti dal 1° gennaio 2004 ai sensi del comma 1.

4. Il trattamento stipendiale, come rideterminato dal comma 2, per la quota parte relativa all'indennità integrativa speciale, conglobata dal 1° gennaio 2005 nel trattamento stesso ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 maggio 2003, nr. 193, non modifica la base di calcolo ai fini della base pensionabile di cui alla legge 29 aprile 1976, nr. 177, e successive modificazioni, e dell'applicazione dell'articolo 2, comma 10, della legge 8 agosto 1995, nr. 335, e non ha effetti diretti e indiretti sul trattamento complessivo fruito, in base alle vigenti disposizioni, dal personale in servizio all'estero.

5. Gli importi stabiliti dai commi 1 e 2 assorbono l'elemento provvisorio della retribuzione previsto, in caso di vacanza contrattuale, dall'articolo 41, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164.

articolo 10.

Effetti dei nuovi stipendi

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9, comma 4, le nuove misure del trattamento stipendiale risultanti dall'applicazione del presente decreto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sulla indennità di buonuscita, sull'assegno alimentare previsto dall'articolo 82 del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, nr. 3, o da disposizioni analoghe, sull'equo indennizzo, sulle ritenute previdenziali ed assistenziali e relativi contributi, compresi la ritenuta in conto entrata INPDAP, o altre analoghe, ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione del presente decreto sono computati integralmente, alle scadenze e negli importi previsti, al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente schema di concertazione, fatto salvo quanto previsto dal comma 3. Agli effetti dell'indennità di buonuscita si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Per il personale comunque cessato dal servizio nell'anno 2004, con diritto a pensione, i benefici stipendiali risultanti dall'applicazione del presente decreto sono computati ai fini della determinazione del trattamento pensionistico, per il 2004, negli importi di cui all'articolo 9, comma 1, e, per il 2005, negli ulteriori importi mensili lordi di seguito indicati, in relazione al grado rivestito nonché alla posizione economica di cui alla tabella B2 allegata al decreto legislativo 30 maggio 2003, nr. 193, corrispondenti a quelli attribuiti a titolo di miglioramento stipendiale per l'anno 2005 al personale in servizio di pari grado, qualifica ed anzianità:

4. Ai fini della determinazione del trattamento pensionistico, gli importi di cui alla tabella riportata nel comma 3 non producono effetti sugli scatti e sugli emolumenti indicati dall'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 maggio 2003, nr. 193, che, a decorrere dal 1° gennaio 2005, confluiscono nello stipendio basato sul sistema dei parametri.

5. La corresponsione dei nuovi stipendi derivanti dall'applicazione del presente decreto avviene, in via provvisoria e salvo conguaglio, ai sensi dell'articolo 172 della legge 11 luglio 1980, nr. 312, in materia di sollecita liquidazione del nuovo trattamento economico.

6. Le nuove misure del trattamento stipendiale di cui all'articolo 9 non hanno effetto sulla determinazione delle misure orarie del compenso per lavoro straordinario. Le misure orarie lorde del compenso per lavoro straordinario restano quelle fissate dall'articolo 43, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164, riportate nella seguente tabella:

articolo 11.
Indennità pensionabile

1. Le misure dell'indennità mensile pensionabile stabilite dall'articolo 44, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164, sono incrementate dei seguenti importi mensili lordi:

2. Le misure dell'indennità mensile pensionabile stabilite dall'articolo 44, comma 1, lettera b), del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164, come incrementate ai sensi del comma 1, sono rideterminate nei seguenti importi mensili lordi:

articolo 12.
Indennità di impiego operativo per attività di aeronavigazione,
di volo, di pilotaggio, di imbarco ed altre indennità

1. Ferme restando le vigenti disposizioni relative all'equiparazione tra i gradi e le qualifiche del personale delle Forze di polizia e quello delle Forze armate, l'indennità di impiego operativo per attività di aeronavigazione, di volo, di pilotaggio e di imbarco, nonché le relative indennità supplementari attribuite al personale delle Forze di polizia ad ordinamento militare, sono rapportate, con le medesime modalità applicative e ferme restando le vigenti percentuali di cumulo tra le diverse indennità, agli importi ed alle maggiorazioni vigenti per il personale delle Forze armate impiegato nelle medesime condizioni operative.

articolo 13.
Indennità di presenza festiva

1. A decorrere dal 1° gennaio 2004, al personale che presta servizio in un giorno festivo, l'indennità di cui all'articolo 20, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 9 febbraio 2001, nr. 140, è rideterminata nella misura giornaliera lorda di euro 12,00.

articolo 14.
Efficienza dei servizi istituzionali

1. Per ogni Forza di polizia ad ordinamento militare il Fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali, di cui all'articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002, nr. 164, ed all'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 19 novembre 2003, nr. 348, è incrementato delle seguenti risorse economiche annue:

a) per l'anno 2004:

- 1) Arma dei carabinieri: euro 10.539.000,00;
- 2) Corpo della Guardia di finanza: euro 5.906.000,00;

b) per l'anno 2005:

- 1) Arma dei carabinieri: euro 17.832.000,00;
- 2) Corpo della Guardia di finanza: euro 9.615.000,00.

2. Gli importi di cui al comma 1 non comprendono l'IRAP e gli oneri contributivi a carico dello Stato. Quelli afferenti all'anno 2004 non hanno effetto di trascinamento nell'anno successivo.

3. Le risorse assegnate e non utilizzate nell'esercizio di competenza sono riassegnate, per le medesime esigenze, nell'anno successivo.

articolo 15.

Proroga di efficacia di norme

1. Al personale di cui ai titoli I e II continuano ad applicarsi, ove non in contrasto con il presente decreto, le norme stabilite dai precedenti provvedimenti di recepimento di accordi e di concertazioni.

articolo 16.

Copertura finanziaria

1. All'onere derivante dall'attuazione del presente decreto, valutato in euro 399.950.000 per il 2004 ed in euro 636.315.000 a decorrere dal 2005, si provvede con l'utilizzo delle autorizzazioni di spesa previste dall'articolo 3, comma 47, della legge 24 dicembre 2003, nr. 350, iscritte nell'ambito dell'unità previsionale di base 4.1.5.4. "Fondi da ripartire per oneri di personale", al capitolo 3027 dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per gli anni medesimi.

2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le necessarie variazioni di bilancio.

**Accordo nazionale quadro tra il ministro dell'interno ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali del personale della polizia di stato
siulp, siap, fsp, coisp, e patto federale italia sicura ai sensi
dell'articolo 3, commi 3 e 7, del decreto legislativo 12 maggio 1995, nr. 195 e dell'articolo 23 comma 1° del D.P.R. 16/3/1999 nr. 254.**

TITOLO I (ACCORDO NAZIONALE QUADRO)

Articolo 1 (Ambito di applicazione - Validità)

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale della Polizia di Stato, ivi compreso quello delle sezioni di polizia giudiziaria, con esclusione dei dirigenti, ed è valido fino al 31 dicembre 2001.

2. Le disposizioni contenute nel presente accordo restano in vigore fino a quando non interverrà il nuovo accordo nazionale quadro.

**TITOLO II (PRINCIPI GENERALI PER LA DEFINIZIONE
DEGLI ACCORDI DECENTRATI)**

Articolo 2 (Contrattazione decentrata)

1. La contrattazione decentrata si svolge presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza e gli Uffici, Istituti e Reparti periferici di livello dirigenziale indicati nel decreto del Ministro dell'Interno 2 febbraio 1996.

2. Gli accordi decentrati sono stipulati nell'ambito e nei limiti fissati dal decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999 nr. 254 e dal presente accordo, relativamente alle seguenti materie:

- a) criteri applicativi relativi alla formazione ed all'aggiornamento professionale, con riferimento ai tempi ed alle modalità;
- b) criteri per la verifica della qualità e della salubrità dei servizi di mensa e degli spacci;
- c) criteri per la verifica delle attività di protezione sociale e di benessere del personale;
- d) misure dirette a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ai fini anche delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, nr. 125;
- e) gestione ed applicazione di quanto previsto dal 5° comma lettera a) dell'articolo 23 del D.P.R. 254/99.

3. Gli accordi decentrati non possono comportare, in ogni caso, oneri finanziari aggiuntivi rispetto a quanto previsto nell'Accordo Nazionale recepito con il decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999 nr. 254.

4. Per le materie oggetto di contrattazione decentrata, gli uffici competenti applicano la normativa derivante dagli accordi precedenti fino a quando non interverranno i nuovi accordi decentrati.

Articolo 3 (Procedimento)

1. Gli accordi decentrati sono stipulati tra una delegazione di parte pubblica presieduta dai titolari degli uffici centrali e periferici individuati nel decreto del Ministro dell'Interno 2 febbraio 1996 o dei loro delegati ed una delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle corrispettive segreterie periferiche indicate dalle organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Nazionale del 17 febbraio 1999 recepito con decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254. Le trattative potranno essere condotte anche a tavoli separati a richiesta delle OO.SS., purché la richiesta venga fatta in data antecedente a quella fissata per la prima riunione.

2. Possono essere delegati a presiedere la delegazione di parte pubblica solo i dipendenti destinati ad assumere la direzione degli uffici in caso di assenza dei titolari ai sensi dell'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 28 ottobre 1985, nr. 782.

3. Le trattative per la definizione degli accordi decentrati sono avviate entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

4. Gli accordi decentrati sono efficaci quando vengono sottoscritti dai titolari degli uffici interessati e dall'organizzazione sindacale o dalle organizzazioni sindacali di cui al 1° comma che rappresentano la maggioranza assoluta (50% + 1) del totale degli iscritti alle OO.SS. nella provincia, o, nel caso in cui gli iscritti alle OO.SS. firmatarie dell'accordo recepito con DPR 16/3/1999, nr. 254 nell'ambito della provincia non raggiungano tale percentuale, gli accordi decentrati sono efficaci se sottoscritti dal 60% del totale degli iscritti alle OO.SS. firmatarie dell'Accordo Nazionale recepito con DPR 16 marzo 1999, nr. 254 nella provincia alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la contrattazione decentrata.

5. Qualora gli accordi decentrati non siano definiti entro 30 giorni dall'inizio delle trattative, il presidente della delegazione di parte pubblica e le segreterie provinciali periferiche partecipanti alla contrattazione forniscono rispettivamente al Dipartimento della Pubblica Sicurezza - Ufficio per la Riforma e le Relazioni con le Organizzazioni Sindacali del Personale della Polizia di Stato ed alle corrispettive Segreterie Nazionali le adeguate informazioni sui motivi della mancata intesa. Il predetto Ufficio e le Segreterie Nazionali, sulla scorta delle informazioni ricevute, individuano ipotesi utili al raggiungimento dell'intesa. Entro 10 giorni dalla ricezione delle ipotesi concordate, sono convocate nuove riunioni in sede locale per la sottoscrizione dell'accordo decentrato. Qualora si registri l'impossibilità di raggiungere l'accordo e comunque quando non venga sottoscritto entro il termine di 30 giorni, le trattative proseguono presso il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, che le presiede, alla presenza congiunta delle delegazioni di parte pubblica e sindacale interessate alla contrattazione decentrata.

6. Copia degli accordi è consegnata alle OO.SS. partecipanti e a quelle che ne facciano richiesta ed è trasmessa dai dirigenti agli Uffici dipendenti.

7. Resta fermo il diritto dei singoli dipendenti ad ottenere copia dei predetti accordi ai sensi della legge 241/1990.

Articolo 4 (Verifica sull'attuazione degli accordi decentrati)

I titolari degli uffici centrali e periferici sedi di contrattazione decentrata si incontrano con cadenza semestrale con i rappresentanti delle corrispettive segreterie periferiche delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo decentrato per un confronto sullo stato di attuazione dell'accordo stesso. In fase di prima applicazione la verifica di cui all'articolo 2 comma 2 lettera e) è trimestrale.

La data dell'incontro deve essere comunicata dieci giorni prima alle predette organizzazioni sindacali, alle quali, su richiesta avanzata non oltre tre giorni prima della data dell'incontro stesso, i suddetti dirigenti forniscono, entro due giorni dalla richiesta, adeguate e documentate notizie in ordine alle materie oggetto di contrattazione decentrata. Dell'esito della verifica è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle OO.SS. e dell'Amministrazione. Copia dello stesso è consegnata alle OO.SS. partecipanti e a quelle che ne facciano richiesta.

Articolo 5 (Modifica degli accordi decentrati)

1. Su richiesta del dirigente responsabile ovvero delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo decentrato, possono, con l'assenso di tutte le parti che hanno sottoscritto l'accordo, essere avviate specifiche trattative per la definizione di modifiche e/o integrazioni all'accordo decentrato precedentemente sottoscritto.

2. Alle trattative di cui al comma 1 sono invitate a partecipare tutte le organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Nazionale recepito con decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254.

3. Le modifiche e/o le integrazioni agli accordi decentrati sono efficaci quando vengono sottoscritti almeno dalle parti che hanno sottoscritto l'accordo oggetto di modifica.

TITOLO III (ARTICOLAZIONE DEI TURNI DI SERVIZIO)

Articolo 6 (Turni di servizio)

1. Le tipologie di turni di servizio previste nel presente accordo sono dirette a favorire la piena efficienza dei servizi di polizia, tenuto conto delle diverse esigenze operative, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254, in materia di orario settimanale.

2. La scelta delle tipologie di turni di servizio da applicarsi presso gli Uffici, Istituti e Reparti della Polizia di Stato deve essere coerente con il tipo di servizio e diretta a favorire la piena efficienza ed il sereno ed efficace svolgimento dello stesso.

3. L'adozione di orari per periodi determinati e per l'espletamento di compiti esclusivamente operativi o investigativi, non compresi nelle articolazioni di cui agli articoli 7 e 8 del presente accordo, resa necessaria per comprovate esigenze è assunta previa intesa con le segreterie periferiche indicate dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, nel rispetto delle procedure in materia di informazione preventiva, ridotti i termini di cui all'articolo 25 1° comma D.P.R. 254/99 a 7 giorni.

Le intese si perfezionano quando vengono sottoscritte dai titolari degli Uffici interessati e dall'organizzazione sindacale o dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo che rappresentano la maggioranza assoluta (50% + 1) del totale degli iscritti alle OO.SS. nella provincia, o, nel caso in cui gli iscritti alle OO.SS. firmatarie dell'Accordo recepito con DPR 16/3/1999 nr. 254 nell'ambito della provincia non raggiungano tale percentuale, le intese sono efficaci se sottoscritte dal 60% del totale degli iscritti alle OO.SS. firmatarie dell'Accordo Nazionale recepito con DPR 16 marzo 1999, nr. 254 nella provincia, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si realizza l'intesa.

Per essere efficaci le intese dovranno essere approvate dalle parti che hanno sottoscritto il presente accordo entro 15 giorni dalla loro ricezione con le maggioranze, per la parte sindacale, riferite a livello nazionale, indicate al precedente alinea e con le procedure di cui all'alinea 1 del presente comma.

4. La pianificazione dei turni di servizio deve essere disposta settimanalmente ed affissa all'albo dell'Ufficio, Istituto o Reparto entro le ore 13.00 del venerdì precedente.

Articolo 7 (Servizi continuativi)

1. I servizi continuativi possono essere articolati nei seguenti quadranti giornalieri:

a) articolazione in 6 turni settimanali:

· 01-07, 07-13, 13-19, 19-01 oppure 00-07, 07-13, 13-19, 19-24 con la previsione di un giorno libero dal servizio, oltre al riposo settimanale, dopo 28 giorni lavorativi effettuati, secondo quanto indicato nel prospetto A) allegato al presente accordo;

b) articolazione in 5 turni settimanali (solo per quelli interni):

· 22-07, 07-14, 14-22 secondo quanto indicato dal prospetto B) allegato al presente accordo.

2. Nell'orario di lavoro risultante dal prospetto A) allegato al presente accordo va computato, per i servizi esterni, il tempo occorrente per raggiungere dall'Ufficio o Reparto di appartenenza il luogo in cui dovrà svolgersi il servizio e quello per il rientro, nonché le frazioni di tempo necessarie per il completamento dell'orario d'obbligo contrattuale, in relazione ai periodi indicati nel prospetto stesso da destinare alle attività interne che sono diretta conseguenza del servizio effettuato. Qualora si tratti di servizi interni, il personale permane nell'Ufficio cui è adetto per lo svolgimento delle attività di fine turno fino al completamento dell'orario d'obbligo contrattuale.

3. In occasione di eccezionali, imprevedibili ed indilazionabili esigenze operative che richiedono l'immediata modifica delle turnazioni programmate settimanalmente o mensilmente per il tempo strettamente necessario a fronteggiare le esigenze stesse, i dirigenti responsabili dispongono gli adeguati turni di servizio, anche in deroga alle fasce orarie di cui ai prospetti A) e B) allegati al presente accordo, informandone preventivamente senza particolari formalità i rappresentanti delle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Nazionale recepito con decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254 e fornendo le successive motivazioni scritte.

4. Nei casi in cui non si renda possibile effettuare tutti e quattro i quadranti giornalieri indicati nel prospetto A) allegato al presente accordo, gli orari di inizio e fine dei turni possono essere anticipati o posticipati, per esigenze specifiche, straordinarie e temporanee e per periodi predeterminati,

di una o due ore in modo da coprire fasce orarie nelle quali maggiormente è richiesta la presenza della Polizia di Stato, nel rispetto della normativa vigente in materia di informazione preventiva. Il turno 07/13 potrà essere anticipato di una sola ora ed il turno 19/01 o 19/24 potrà essere posticipato di una sola ora. Analoga possibilità vale per la turnazione prevista nel prospetto B) allegato al presente accordo, e con la possibilità di anticipare di una sola ora il quadrante 07/14. In ogni caso nessuna variazione potrà essere apportata per i quadranti notturni.

5. Il personale che fruiscie di riposo settimanale o di un periodo di congedo ordinario di durata non inferiore a 6 giorni, non può essere impiegato, nella giornata precedente a quella del riposo, nei turni 19-01 o 19-24 di cui al comma 1, lettera a), e nella giornata di rientro dal congedo straordinario non può essere impiegato nel turno 01/07.

6. Ferme restando le tipologie di turni previste nel prospetto A) allegato al presente accordo, il cambio dei turni può essere disposto:

a) su richiesta scritta del personale interessato;

b) d'ufficio per esigenze di servizio specificatamente motivate e comunicate entro cinque giorni alle OO.SS. che ne facciano richiesta, per un massimo di una volta a settimana e comunque per non più di una volta al mese relativamente al quadrante notturno. Per tale quadrante il cambio del turno di servizio può essere disposto in caso di assoluta necessità. Il dirigente dovrà ripristinare la turnazione originaria non appena possibile.

7. Fermo restando quanto previsto ai commi precedenti, per il personale delle Specialità della Polizia di Stato impegnato nei servizi continuativi esterni, al fine di poter disporre di un maggior numero di servizi nei quadranti 07-13 e 13-19, la turnazione di cui al comma 1, previa programmazione settimanale, può essere variata prevedendo uno o più turni nei quadranti 07-13 e 13-19, fatti salvi, in ogni caso, i seguenti criteri:

· il riposo settimanale deve essere effettuato dopo il turno 01/07 ovvero, ove non risulti possibile, dopo il turno 07/13;

· dopo il riposo settimanale deve essere previsto il turno 19/01 ovvero, ove non risulti possibile, per inderogabili esigenze di servizio il turno 13/19;

· il turno 01/07 deve essere effettuato dopo il turno 07/13;

· tra un turno e l'altro deve intercorrere un intervallo di almeno dodici ore.

· nel caso in cui nella giornata successiva a quella di effettuazione del turno 01/07 non sia possibile consentire la fruizione del riposo settimanale, per i motivi di cui all'articolo 63 della legge 121/81, il dipendente dovrà essere impiegato preferibilmente con orario 19/01 e con esclusione dell'orario 7/13.

Articolo 8 (Servizi non continuativi)

I servizi non continuativi possono essere articolati:

a) articolazione in 6 turni settimanali:

a1) sulla fascia oraria 08-20 con turni 08-14,10 e 13,50-20, ovvero, in relazione a specifiche esigenze di servizio, sulla fascia oraria 07-19 con turni 07-13,10 e 12,50-19, secondo aliquote fissate dal dirigente responsabile in maniera da assicurare la presenza di personale in entrambi i turni.

a2) con orario 08-14, ovvero, in relazione a specifiche esigenze di servizio, 07-13 (08-13, o 07-12, nella giornata di sabato) integrato da un rientro pomeridiano di 2 ore nella fascia oraria 14-20 (o 13-19);

a3) con orario 08-14,10 o 07,50/14,00

b) articolazione in 5 turni settimanali, con esclusione dei servizi esterni di controllo del territorio.

b1) Con orario 08/16,30 con la previsione di un intervallo di un'ora per la consumazione del pasto. Il completamento dell'orario d'obbligo contrattuale si realizza riducendo di mezz'ora uno dei turni settimanali.

b2) Con orario 08/14,00 ovvero, in relazione a particolari esigenze di servizio, 07/13 integrata da due rientri di cui uno di quattro ore e l'altro di tre ore. Tra il turno di lavoro antimeridiano ed il rientro pomeridiano deve essere prevista una interruzione di almeno mezz'ora per la consumazione del pasto;

b3) Sulla fascia oraria 8.00/20.00 con turni 8.00/14.00 ovvero, in relazione a particolari esigenze di servizio 07.00/13.00, integrata da due rientri di cui uno di 4 ore e l'altro di 3 ore. Il turno di rientro di 3 ore dovrà essere svolto in orario antimeridiano. Tra il turno di lavoro antimeridiano e quello pomeridiano deve essere prevista una interruzione di almeno un'ora per la consumazione del pasto.

2. Nelle ipotesi descritte al comma 1, il dirigente responsabile, al fine di assicurare la presenza in servizio anche nelle giornate di sabato e/o domenica, individua le aliquote di personale che, a turno, dovranno osservare il riposo in una o due giornate diverse consecutive che, a richiesta dell'interessato, potranno essere non consecutive nella stessa settimana contemperando, a tal fine, le esigenze di servizio con le esigenze del personale interessato. Trova comunque applicazione il disposto dell'articolo 63, comma 5, della legge 1° aprile 1981, nr.121.

3. Nei casi in cui personale addetto a servizi non continuativi debba essere impiegato, per particolari esigenze di servizio, in servizi continuativi, il personale medesimo non può essere utilizzato nel quadrante notturno qualora abbia precedentemente effettuato turno pomeridiano.

4. Per il cambio dei turni si applica quanto disposto all'articolo 7.

5. Ai sensi dell'articolo 16 2° c. del DPR 254/99, a decorrere dalla definizione dell'Accordo per il biennio economico 2000-2001, gli orari di cui al presente articolo sono come di seguito determinati:

a. gli orari indicati sub comma 1 lettera a), a1) sono ridotti di 10 minuti e sono da intendersi 8.00/14.00 - 14.00/20.00 e 7.00/13.00 e 13.00/19.00;

b. la tipologia di orario prevista sub comma 1 lettera a), a2) è soppressa;

c. l'orario indicato sub comma 1 lettera a), a3) è ridotto di 10 minuti ed è da intendersi 8.00/14.00;

d. l'orario indicato sub comma 1 lettera b), b1) è da intendersi 8.00/16.12;

e. l'orario dei turni di rientro previsti sub comma 1 lettera b), sub b2) e b3) sono ridotti da 4 a 3 ore.

6. Per il personale addetto ai servizi di scorta e/o tutela nonché per il personale degli autoparchi e degli autocentri, ove non risulti possibile attuare il cambio sul posto, l'articolazione del servizio potrà essere prevista a giorni alterni, previa intesa con le segreterie periferiche indicate dalle OO.SS. firmatarie del presente Accordo secondo le procedure di cui al precedente articolo 6 3° comma.

Articolo 9 (Orario flessibile)

1. L'orario flessibile è consentito unicamente per il personale impiegato nei servizi non continuativi con esclusione di quello addetto ai servizi esterni di controllo del territorio.

I dirigenti responsabili degli uffici possono disporre, su richiesta del dipendente, l'applicazione dell'orario flessibile in relazione alle esigenze di servizio, tenendo presente le eventuali situazioni personali e familiari del dipendente.

La flessibilità deve essere programmata settimanalmente e può essere prevista.

a) differendo l'orario di entrata di 30 o 60 minuti per ciascun turno;

b) anticipando l'orario di uscita di 30 o 60 minuti per ciascun turno.

Il recupero del lavoro giornaliero non prestato deve avvenire:

- in un turno unico settimanale di 3 ore (per l'ipotesi prevista dall'articolo 8 comma 1°) o di 2 ore e 30 minuti (per l'ipotesi prevista dall'articolo 8 1° comma b2) nel caso di differimento o anticipo di 30 minuti;
- in due turni settimanali di 3 ore (per l'ipotesi prevista dall'articolo 8 comma 1) oppure in due turni settimanali di cui uno di tre ore e l'altro di due ore e 30 (per l'ipotesi prevista all'articolo 8 comma 2°) nel caso di differimento o anticipo di 60 minuti.

Nell'ipotesi sub a) il recupero può essere effettuato, ove l'orario di servizio lo renda possibile, nella medesima giornata lavorativa differendo di 30 o 60 minuti l'uscita al termine dell'intero turno. Nel caso di articolazione dell'orario di lavoro in cinque giorni settimanali il recupero dei 30 o 60 minuti sarà effettuato al termine dell'orario di lavoro previsto per la giornata.

Articolo 10 (Reparti Mobili)

1. Per il personale dei Reparti Mobili impiegato nei servizi continuativi e non continuativi, interni ed esterni, vale quanto stabilito negli articoli 7 e 8.
2. L'orario d'obbligo contrattuale del personale dei Reparti Mobili impiegato in servizio di ordine pubblico ha la durata di:
 - a) per i servizi articolati in 6 turni settimanali:
6 ore e 10 minuti continuativi;
 - b) per i servizi articolati in 5 turni settimanali:
7 ore e 18 minuti continuativi.
3. Per i servizi di ordine pubblico connessi ad eventi il cui inizio e termine non sono determinati dall'Amministrazione e la cui durata non è prevedibile, gli orari di inizio e fine dei turni possono essere anticipati o posticipati di un'ora in modo da assicurare l'adeguata copertura degli specifici servizi.
4. Salvo che vi ostino improvvise ed improcrastinabili esigenze di servizio, al personale dei Reparti Mobili deve essere assicurata, almeno una volta ogni cinque settimane, il riposo settimanale coincidente con la festività domenicale.
5. Ai sensi dell'articolo 42 del D.P.R. 28/10/85 nr.782 l'ordine di servizio viene redatto giornalmente ed esposto all'albo del Reparto entro le ore 13.00 e comunque almeno 12 ore prima dell'orario di svolgimento delle attività previste.
Eventuali successive variazioni vanno comunicate tempestivamente al personale interessato a cura del Reparto da cui dipende.
6. Ai sensi dell'articolo 16 2 c. D.P.R. 254/99, a decorrere dalla definizione dell'Accordo per il biennio economico 2000-2001 gli orari di cui al comma 2 lettere a) e b) sono ridotti, rispettivamente, di 10 e 12 minuti.

Articolo 11 (Reparti Volo)

1. Per il personale aeronavigante e per quello addetto al settore tecnico e/o burocratico dei Reparti Volo, l'orario d'obbligo contrattuale può essere articolato:
 - a) per i servizi articolati in 6 turni settimanali:
nella fascia oraria 07.10-19.20 con turni 7.10-13.20 e 13.10-19.20, ovvero nella fascia oraria 7.30-19.40 con turni 7.30-13.40 e 13.30-19.40.
 - b) per i servizi articolati in 5 turni settimanali:
nella fascia oraria 07-21 con turni 07-15.30 e 13.30-21.00, secondo le modalità previste dall'articolo 8, comma 2, lett. b).
2. Fino alla scadenza delle "Effemeridi" potrà farsi ricorso, per le tipologie di turni di servizio previste al comma 1 e per il personale impiegato nei servizi d'allarme disposti dal Dirigente, a prestazioni di lavoro straordinario secondo i criteri indicati nell'articolo 13.
3. Nell'ipotesi indicata al comma 1, lettera b), al personale in servizio d'allarme che per esigenze operative fuori Reparto non può consumare il pasto, la relativa ora è compensata col trattamento per lavoro straordinario.
4. Allorquando presso i Reparti Volo il servizio di allarme coprirà l'intera giornata, lo stesso potrà essere articolato oltre che secondo le modalità previste dall'allegata tabella A anche nei turni 7-15.10, 15-23.10, 23-7.10 con la previsione di una giornata di riposo successiva allo smontante del turno notturno. I turni della fascia antimeridiana e postmeridiana devono prevedere l'interruzione di 1 ora per la consumazione del pasto, a turno, secondo aliquote stabilite dai dirigenti dei Reparti, in modo da assicurare la continuità del servizio, ferma restando la previsione di cui al comma 3. Nelle due ipotesi considerate, il completamento dell'orario d'obbligo settimanale si realizza prevedendo il prolungamento di uno dei turni settimanali di dieci minuti.
5. Il personale che partecipa a servizi d'allarme che coprono l'intera giornata può essere impiegato, nei giorni in cui non è addetto ai servizi stessi, secondo la turnazione di cui al comma 1; in tal caso il raggiungimento dell'orario obbligatorio si realizza o prevedendo che la prestazione dell'orario eccedente sia compensata con trattamento di lavoro straordinario o, in caso di incapienza del monte ore, riducendo adeguatamente il termine di uno o più turni non di allarme. Si applicano, con gli opportuni adeguamenti, i principi di cui all'articolo 7, commi 3, 4, 5 - 6- e 7.
6. La turnazione di cui al precedente comma 4 sarà possibile solo presso quei reparti dove, durante la fascia oraria 23.00/7.00 il personale fisso di volo possa godere di un periodo di riposo in adeguati locali in attesa di eventuali impieghi operativi.
7. Ai sensi dell'articolo 16 2° c. del D.P.R. 254/99, a decorrere dalla definizione dell'Accordo per il biennio economico 2000-2001, gli orari di cui al presente articolo sono come di seguito determinati:
 - a. l'articolazione dei servizi previsti sub comma 1 lettera a) è così sostituita "nella fascia oraria 7.10-19.10 con turni 7.10-13.10 e 13.00-19.10 ovvero nella fascia oraria 7.30-19.30 con turni 7.30-13.30 e 13.30-19.30";
 - b. l'articolazione dei servizi previsti sub comma 1 lettera b) è così sostituita "nella fascia oraria 7.00-21.00 con orari 07.00-15.18 e 13.42-21.00, secondo le modalità previste dall'articolo 8 2° c., lettera b)";
 - c. gli orari indicati sub comma 4 sono da intendersi 7.00-15.00, 15.00-23.00, 23.00-07.00.

Articolo 12 (Banda musicale)

1. L'orario di lavoro dei componenti la Banda Musicale della Polizia di Stato può essere articolato:
 - a) personale orchestrale: prova unica di concertazione dalle ore 08,30 alle ore 10,00 e dalle ore 10,30 alle ore 11,45 con possibilità di accorpare tali periodi ovvero di anticipare o posticipare di 30 minuti o 1 ora gli orari di inizio e fine dei periodi stessi. Le rimanenti ore d'obbligo sono destinate allo studio ed alla preparazione in sede individuale.
 - b) personale orchestrale addetto permanentemente ad attività di supporto: osserva lo stesso orario del personale della Scuola Tecnica.
2. In caso di impegni esterni, in sede e fuori sede, si considera come servizio, sempre che il trasferimento avvenga in forma collettiva e con mezzi messi a disposizione dell'Amministrazione:
 - a) il viaggio di trasferimento per il periodo compreso tra la partenza ed il raggiungimento della località ove è previsto lo svolgimento del servizio;
 - b) il tempo dell'effettiva prestazione musicale;

c) il periodo compreso tra la partenza ed il rientro in sede.

In caso di viaggio di durata inferiore all'orario d'obbligo, il personale rimane reperibile fino a completamento dell'orario d'obbligo giornaliero.

3. Il servizio che si protrae oltre le ore 24.00 e fino alle ore 02.00 è considerato prolungamento dell'orario di lavoro del giorno precedente da retribuire come lavoro straordinario. Per l'ulteriore servizio nella stessa giornata debbono, di norma, intercorrere almeno 8 ore. Qualora il servizio ha termine oltre le ore 02.00, il tempo compreso tra le ore 00.00 e l'orario di fine servizio è considerato servizio per la giornata e l'eventuale impiego nella stessa giornata da diritto al compenso per lavoro straordinario.

4. Le attività concertistiche in pubblica piazza o in ambienti chiusi, come teatri etc., debbono avere, di norma, la durata massima di 3 ore nella giornata.

TITOLO IV (CRITERI GENERALI PER LA PROGRAMMAZIONE DI TURNI DI LAVORO STRAORDINARIO)

Articolo 13 (Straordinario programmato)

1. Presso gli Uffici, Reparti e Istituti, sono programmati turni di lavoro straordinario nella misura del 20% del monte ore assegnato, diretti a consentire ai dirigenti responsabili di fronteggiare, per periodi predeterminati, particolari esigenze di servizio. Nel caso in cui ne ravvisi la necessità il Dirigente può provvedere alla programmazione di ulteriori quote percentuali di lavoro straordinario.

2. I turni di lavoro straordinario di cui al comma 1 sono stabiliti dal responsabile dell'Ufficio, Reparto o Istituto previa informazione alle segreterie provinciali delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo Nazionale recepito con decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254, in conformità a quanto previsto dall'articolo 24, comma 2, del medesimo D.P.R. nr. 254/1999, nel rispetto dei seguenti criteri:

a) la programmazione dei turni di lavoro straordinario deve essere predisposta all'inizio di ciascun trimestre in relazione alle prevedibili esigenze di servizio tenuto conto delle disponibilità finanziarie assegnate a ciascun ufficio, reparto o istituto per prestazioni di lavoro straordinario;

b) nei turni di lavoro straordinario i dipendenti da impegnarsi nei singoli programmi devono essere individuati secondo criteri di rotazione;

c) tra il turno di lavoro obbligatorio ordinario ed il turno di straordinario programmato deve essere assicurato al personale un intervallo di almeno 60 minuti per la consumazione del pasto ed il recupero delle energie psicofisiche;

d) ciascun dipendente non può essere impiegato in turni di lavoro straordinario programmato per più di due volte a settimana e per più di tre ore per ciascun turno;

e) i turni di lavoro straordinario sono programmati, in ogni caso, su base volontaria e sono disposti con formali ordini di servizio e debbono risultare da apposita documentazione;

f) il personale non può essere impiegato in turni di lavoro straordinario nelle giornate di riposo ed in quelle di giorno libero sia che i turni di servizio siano articolati in sei giorni, che in cinque giorni.

3. Ai sensi dell'articolo 27, comma 2°, del decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254, i dirigenti responsabili si incontrano, con cadenza trimestrale, con le segreterie provinciali di cui al comma 2, anche a richiesta delle stesse, per un confronto, senza alcuna natura negoziale, sulle modalità di attuazione dei criteri concernenti la programmazione dei turni di lavoro straordinario. La data dell'incontro deve essere comunicata almeno dieci giorni prima alle predette Organizzazioni Sindacali, alle quali, su richiesta avanzata non oltre due giorni prima della data dell'incontro, i suddetti dirigenti forniscono, entro due giorni dalla richiesta, adeguate e documentate notizie sulla materia oggetto di confronto.

Qualora in sede di confronto si registri una diversa valutazione da parte delle Organizzazioni Sindacali, queste ultime, tramite le rispettive strutture nazionali, sottopongono la questione all'Amministrazione centrale per un apposito esame, che dovrà concludersi entro 30 giorni.

Nel corso dell'incontro potranno essere esaminati, a richiesta delle OO.SS., gli ordini di servizio, ed acquisiti quelli oggetto di eventuali contestazioni.

TITOLO V (CRITERI GENERALI PER LA PROGRAMMAZIONE DI TURNI DI REPERIBILITÀ)

Articolo 14 (Reperibilità)

1. Oltre quanto previsto dall'articolo 64 della legge 21 aprile 1981 nr.121 ed in conformità al disposto di cui agli articoli 24 comma 2° lettera e) e 25 del DPR 254/99, al personale della Polizia di Stato può essere fatto obbligo di mantenere la reperibilità anche sulla base di turni di servizio trimestrali previe intese con le segreterie indicate dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, secondo le procedure di cui al precedente articolo 6 3° comma e nel rispetto di quanto indicato dall'articolo 19 2° comma lettera a), sulla base dei seguenti criteri:

a) ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di 5 turni al mese, da espletarsi, salvo particolari esigenze di servizio, in modo non consecutivo;

b) la durata del servizio di reperibilità deve corrispondere all'intera giornata (00.00-24.00) con detrazione del turno di lavoro ordinario;

c) non è possibile collocare giornalmente in reperibilità più del 5% della forza effettiva di ciascun Ufficio, Reparto o Istituto;

d) i turni di reperibilità devono essere stabiliti con formali ordini di servizio seguendo un criterio di rotazione fra tutto il personale;

e) ove non ostino motivate ed improrogabili esigenze di servizio, il dipendente non può essere collocato in reperibilità nella giornata che precede o segue il congedo ordinario ovvero il riposo settimanale;

2. All'istituto della reperibilità non può farsi ricorso per i servizi, interni ed esterni, stabilmente organizzati in turni che coprono l'intera giornata.

3. Per il confronto trimestrale di cui all'articolo 27, comma 2°, del decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254 vale quanto previsto al comma 3 dell'articolo 13.

4. Al pagamento dei compensi si provvede con le risorse individuate nell'articolo 18 del presente Accordo.

TITOLO VI (CRITERI GENERALI PER L'APPLICAZIONE DEL RIPOSO COMPENSATIVO)

Articolo 15 (Riposo compensativo)

1. Le prestazioni orarie di lavoro straordinario effettuate possono essere commutate in un numero corrispondente di giorni di riposo compensativo e fruiti dal dipendente a sua richiesta compatibilmente con le esigenze di servizio. La richiesta di concessione e l'eventuale diniego vanno formulate per iscritto.

2. Per il computo di ciascun giorno di riposo compensativo si fa riferimento alla durata effettiva dell'orario di lavoro relativo al giorno in cui si usufruisce del riposo

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il riposo compensativo è cumulabile con il riposo settimanale e con il congedo ordinario.

4. Le prestazioni orarie di lavoro straordinario programmato effettuate e non retribuite per il completo utilizzo del monte ore a disposizione dell'Ufficio, Reparto o Istituto ovvero per il superamento, da parte del dipendente, del limite massimo previsto, sono commutate, d'ufficio in un numero corrispondente di giorni di riposo compensativo.

5. Le giornate di riposo compensativo di cui al comma precedente debbono inderogabilmente essere fruito a richiesta dell'interessato e tenuto conto delle esigenze di servizio, nei tre mesi successivi a quello nel quale sono state maturate. Per la fruizione del riposo nel terzo mese, le richieste devono essere avanzate entro la fine del secondo mese.

6. La fruizione del riposo compensativo di cui al comma quattro deve essere effettuata evitando sperequazioni in presenza di situazioni analoghe. A tal fine la retribuzione dello straordinario programmato, qualora venga superato il monte ore assegnato complessivamente, a ciascun Ufficio, Reparto o Istituto, deve essere effettuata secondo un criterio di proporzionalità, riducendo tutte le prestazioni di lavoro straordinario programmato della stessa percentuale.

7. Per il confronto trimestrale di cui all'articolo 27, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254, vale quanto previsto al comma 3 dell'articolo 13. Si dovrà procedere ad una nuova informazione preventiva esclusivamente in caso di modifica dei criteri indicati in quella precedente.

TITOLO VII (CRITERI RELATIVI ALLA FORMAZIONE ED ALL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE)

Articolo 16 (Formazione e aggiornamento professionale)

1. Ai sensi dell'articolo 22, commi 4 e 5, del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, nr. 395, ciascun dipendente dispone ogni anno di:

- a) 6 giornate lavorative per l'addestramento al tiro ed alle tecniche operative;
- b) 6 giornate lavorative per l'aggiornamento professionale.

2. I dipendenti appartenenti ai ruoli dei sanitari ed ai ruoli tecnici della Polizia di Stato dispongono ogni anno di:

- a) 6 giornate lavorative per l'addestramento al tiro ed alle tecniche operative connesse alle materie di specifico interesse;
- b) 6 giornate lavorative per l'aggiornamento professionale nelle materie di specifico interesse.

3. Nei limiti delle 6 giornate annue disponibili, il personale può essere autorizzato a partecipare a seminari, convegni o congressi scientifici su materie di specifico interesse.

4. L'addestramento al tiro ed alle tecniche operative e l'aggiornamento professionale, da effettuarsi anche con conferenze e seminari, sono attuati nel rispetto dei programmi di insegnamento stabiliti dall'Amministrazione con le procedure previste dall'articolo 22, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, nr. 395. Detti programmi dovranno prevedere corsi di durata non inferiore a tre giorni preferibilmente consecutivi da dedicare all'aggiornamento professionale in materia di interesse generale, ai quali parteciperà contestualmente, secondo aliquote da stabilire in sede periferica, personale in servizio presso gli uffici della Polizia di Stato presenti nelle singole province. Le residue giornate riservate all'aggiornamento professionale saranno utilizzate per l'approfondimento di specifiche tematiche di settore, secondo i criteri stabiliti dal Direttore Centrale degli Istituti di Istruzione, sentita la Commissione di cui all'articolo 22 comma 31, del D.P.R. 31.7.95 nr. 395, da trattare nell'ambito di ciascun Ufficio. La Direzione Centrale per gli Istituti di Istruzione fornirà, anche attraverso le strutture periferiche, i necessari supporti didattici e ad essa dovranno essere comunicati, in via preventiva, i nominativi dei dipendenti incaricati dell'insegnamento.

5. La commissione di cui all'articolo 26, comma 1, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995 nr. 395, verifica la puntuale attuazione, in ogni provincia, delle attività di addestramento ed aggiornamento professionale, formulando valutazioni sullo stato di applicazione della normativa derivante dal presente accordo e le proposte ritenute necessarie.

TITOLO VIII (INDIRIZZI GENERALI PER LE ATTIVITÀ GESTIONALI DEGLI ENTI DI ASSISTENZA DEL PERSONALE)

Articolo 17 (Assistenza del personale)

L'Amministrazione si impegna a procedere, entro il 31/7/2000 alle opportune modifiche dello Statuto del "Fondo di Assistenza del Personale della Polizia di Stato" approvato con DPR 9 maggio 1968 nr. 923, al fine di prevedere idonee forme di partecipazione delle Organizzazioni Sindacali rappresentative della Polizia di Stato.

TITOLO IX (FONDO PER L'EFFICIENZA DEI SERVIZI ISTITUZIONALI)

Articolo 18

Il fondo, istituito ai sensi dell'articolo 14 del D.P.R. 16/3/1999 nr. 254, è alimentato dalle seguenti risorse da intendersi al netto delle ritenute assistenziali e previdenziali:

- a) quanto a lire 37.574.100.000 (lire trentasettemiliardicinquacentosettantaquattromilionicentomila) quale propria quota di pertinenza dello stanziamento dello 0,80% di cui all'articolo 2 della legge 23/12/1998 nr. 449;
- b) quanto a lire 7.107.000.000 (lire settemiliardicentosettantamila) quale propria pertinenza, derivante dalla riduzione del 2% degli stanziamenti relativi ai compensi per l'anno 2000, per lavoro straordinario;
- c) quanto a lire 12.879.000.000 (lire dodicimilardiotto-cento-settantanovemilioni) concernenti la propria quota di pertinenza dello stanziamento finalizzato alla remunerazione della presenza qualificata.

Articolo 19 (Fattispecie applicative)

1. Le risorse di cui all'articolo 18 sono destinate a remunerare le seguenti prestazioni:

- a) reperibilità;
- b) intervento per attività in servizio di reperibilità;
- c) cambio turno;
- d) impiego in turni esterni per controllo del territorio;
- e) produttività collettiva;
- f) servizi resi in alta montagna.

2. Gli accordi per la disciplina delle prestazioni previste sub b) vengono assunti nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) le parti procederanno, con le modalità indicate nell'articolo 3 del presente Accordo, alla identificazione degli Uffici, rispetto alle attività dei quali si rende necessario il ricorso agli istituti di cui innanzi;

b) rimane di esclusiva competenza del dirigente la determinazione del numero giornaliero dei dipendenti oggetto del presente accordo da impiegare e la valutazione delle esigenze di servizio cui far fronte mediante il ricorso ai suddetti istituti nei limiti di quanto previsto negli articoli 7, 8, 14, 20 e 21 del presente Accordo.

3. Per le verifiche si applica quanto disposto dall'articolo 4 del presente Accordo.

4. In caso di mancato accordo si applica il disposto di cui all'articolo 26 del presente Accordo.

Articolo 20 (Compenso per attività di intervento)

Al personale collocato in reperibilità, in caso di effettivo intervento sul posto di lavoro, per l'espletamento di attività di servizio, oltre l'indennità prevista dall'articolo 14 del presente accordo, compete un compenso nella misura di 19.000 lire lorde. La prestazione connessa all'intervento non può superare la durata dell'orario ordinario di lavoro e deve essere retribuita come lavoro straordinario ovvero commutata in riposo compensativo con le modalità di cui all'articolo 15, fatta salva in ogni caso la corresponsione sia dell'indennità di cui all'articolo 14 che del compenso previsto nel presente articolo.

Articolo 21 (Cambi di turno)

1. Per cambio di turno si intende la variazione del turno di servizio, disposta d'ufficio rispetto al turno di servizio risultante dalla pianificazione degli orari settimanalmente disposta. Al personale, nei confronti del quale è disposto il cambio del turno compete un compenso nella misura di 13.000 lire lorde.

2. Ai dipendenti in forza ai reparti mobili ed effettivamente impiegati negli stessi, compete un compenso annuo lordo nella misura di lire 830.000 per ciascun dipendente.

Lo stesso personale è sottratto alla disciplina prevista dagli articoli 7, 6° comma lettera b) e 8, 4° comma del presente Accordo.

In caso di trasferimento il compenso è corrisposto in proporzione al numero dei giorni di servizio prestati presso il reparto.

Articolo 22 (Impiego in turni continuativi per il controllo del territorio)

1. Il compenso previsto dal presente articolo compete ai dipendenti impiegati in servizi stabilmente organizzati nell'arco delle 24 ore, anche se occasionali.

2. Per attività stabile si intende quella programmata secondo le tipologie adottate negli allegati A e B del presente Accordo Nazionale Quadro limitatamente ai turni di servizio 19/01 (o 18/24 o 19/24) e 01/07 (o 00/06 o 00/07) e 22/07. Per il turno 22/07 compete la stessa indennità prevista per il turno 01/07 (o 00/06 o 00/07). Il compenso compete nelle misure di seguito indicate:

a) per i turni 19/01 (o 19/24 o 18/24) 5.000 lire lorde;

b) per i turni 01/07 (o 00/07 o 00/06) e 22/07 10.000 lire lorde.

3. Il compenso è cumulabile con l'indennità prevista dall'articolo 12 comma 1 del D.P.R. 254/1999 e la sua attribuzione decorre dal 1° gennaio 2000.

4. Sono da intendersi addetti ai servizi per il controllo del territorio sia i dipendenti impiegati nei servizi esterni ivi compresi quelli destinati alla vigilanza fissa, ma con esclusione dei servizi interni, che quelli addetti alle sale operative.

Articolo 23 (Produttività collettiva e servizi in alta montagna)

1. Gli stanziamenti del fondo, non utilizzati possono costituire dotazione del fondo stesso per l'anno successivo, quali residui.

2. L'attribuzione e la gestione delle risorse indicate alle lettere a) b) e c) dell'articolo 19 è trimestrale;

3. Nel periodo di prima applicazione, l'utilizzazione degli istituti di cui all'articolo 19 è sottoposta ad una sperimentazione della durata di mesi 6. Entro un mese dal decorso di tale termine saranno verificate, in un incontro con le OO.SS. firmatarie del presente accordo che non può comportare oneri aggiuntivi sia la rispondenza degli istituti alle necessità di servizio che la loro compatibilità economica con gli stanziamenti previsti dal fondo.

4. L'attribuzione del compenso previsto dagli articoli 20 - 21 e 22 decorre dal 1° gennaio 2000.

5. Le organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Accordo e il Dipartimento della P.S. rinviando ad un successivo incontro, da tenersi entro la fine del corrente anno, la individuazione dei criteri, delle modalità e dei compensi per la definizione di progetti relativi alla produttività e ai servizi resi in alta montagna.

TITOLO X (COMPITI E MODALITÀ DI DESIGNAZIONE DEL RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA)

Articolo 24 (Rappresentanti per la sicurezza)

1. In tutti gli uffici, reparti o istituti dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza aventi autonomia gestionale è eletto il rappresentante per la sicurezza secondo quanto previsto dall'articolo 18 del decreto legislativo 19 settembre 1994, nr. 626. Tra gli uffici con autonomia gestionale non vanno ricompresi, ai fini suddetti i commissariati sezionali nè gli uffici di specialità che siano costituiti presso le sedi compartimentali o zonali. Nelle sedi nelle quali più uffici con autonomia gestionale siano collocati in infrastrutture comuni, il rappresentante per la sicurezza è unico per tutti gli uffici.

2. Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è stabilito come segue:

a) un rappresentante negli uffici, reparti e istituti fino a 200 dipendenti;

b) tre rappresentanti negli uffici, reparti e istituti da 201 a 1000 dipendenti;

c) sei rappresentanti negli uffici, reparti e istituti con oltre 1000 dipendenti.

3. I rappresentanti per la sicurezza sono eletti secondo le modalità e le procedure che saranno successivamente stabilite tra le parti firmatarie del presente accordo e durano in carica tre anni.

4. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo nr. 626/94, i rappresentanti per la sicurezza utilizzano appositi permessi retribuiti pari a 76 ore annue per ogni rappresentante. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'articolo 19 citato, il predetto monte ore non viene utilizzato e l'attività è considerata tempo di lavoro.

5. Il diritto d'accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto della esigenza di servizio e con le limitazioni previste dalle leggi.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al capo dell'Ufficio, Reparto o Istituto le visite che intende effettuare negli ambienti di lavoro.

6. La consultazione del rappresentante per la sicurezza, nei casi indicati dal decreto legislativo 19 settembre 1994, nr. 626, e successive modificazioni, deve svolgersi in modo da garantire la sua effettività e tempestività. Il rappresentante per la sicurezza ha facoltà di esprimere opinioni e formulare proposte sull'oggetto delle consultazioni.

Il verbale delle consultazioni deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza e deve essere da questi sottoscritto.

7. I rappresentanti per la sicurezza hanno diritto alla formazione secondo quanto previsto dall'articolo 19, comma 1, lettera g) del decreto legislativo nr. 626/94 con onere a carico dell'Amministrazione e, a tal fine, utilizzano permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Il programma base di formazione avrà una durata di 38 ore e comprenderà:

- conoscenze generali sugli obblighi previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di precauzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime delle comunicazioni.

La formazione dei rappresentanti per la sicurezza sarà integrata in caso di innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza del personale.

8. Le riunioni periodiche previste dall'articolo 11 comma 1, del d. lgs. 626/94 sono convocate con almeno 10 giorni di preavviso e su ordine del giorno scritto.

9. Il rappresentante per la sicurezza può essere autorizzato all'utilizzo di strumenti in disponibilità della struttura.

TITOLO XI (NORME DI GARANZIA VERIFICA ACCORDO NAZIONALE QUADRO)

Articolo 25 (Norme di garanzia)

1. Qualora in sede di applicazione delle materie regolate dal presente accordo quadro siano rilevate in sede centrale o periferica violazioni delle procedure del sistema delle relazioni sindacali di cui all'articolo 22 del D.P.R. 16 marzo 1999, nr. 254 o insorgano conflitti fra le amministrazioni e le OO.SS. nazionali sulla loro corretta applicazione, può essere formulata, da ciascuna delle parti alla commissione paritetica di cui al successivo comma 2 richiesta scritta di esame della questione controversa con la specifica e puntuale indicazione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali la stessa si basa. Nei 30 giorni successivi alla richiesta, la predetta commissione procede ad un esame della questione controversa, predisponendo un parere vincolante nel merito, al quale le parti si conformano, che successivamente è inviato all'ufficio nel quale la controversia stessa è insorta. Di tale parere è data comunque conoscenza a tutte le sedi centrali e periferiche dell'Amministrazione.

2. La commissione di cui al 1° comma è presieduta da un rappresentante dell'Amministrazione e composta in pari numero da rappresentanti dell'Amministrazione e da un rappresentante per ognuna delle OO.SS. firmatarie dell'accordo recepito con D.P.R. 16 marzo 1999, nr. 254.

Articolo 26 (Verifica)

1. Al fine di assicurare la necessaria omogeneità nell'applicazione delle disposizioni contenute nel presente accordo, l'amministrazione indice, almeno una volta l'anno, a livello centrale, un apposito incontro con le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il decreto del Presidente della Repubblica 16 marzo 1999, nr. 254 per un confronto sullo stato di attuazione dell'accordo stesso.

**PROSPETTO A: SCHEMA DEI SERVIZI CONTINUATIVI
ARTICOLATI SU SEI TURNI SETTIMANALI**

Settimana	Giorno	A	B	C	D	E
1^	Lunedì	01/07	agg.prof.	19/01	13/19	07/13
	Martedì	10/07	RS	07/13	01/07	RS
	Mercoledì	19/01	13/19	07/13	01/07	13/19
	Giovedì	07/13	01/07	RS	19/01	13/19
	Venerdì	07/13	19/01	13/19	07/13	01/07
	Sabato	RS	19/01	13/19	G.no libero	19/01
	Domenica	13/19	07/13	01/07	RS	19/01
2^	Lunedì	19/01	13/19	07/13	01/07	RS
	Martedì	19/01	13/19	G.no libero	19/01	13/19
	Mercoledì	07/13	01/07	RS	19/01	01/07
	Giovedì	agg.prof.	19/01	13/19	07/13	10/07
	Venerdì	RS	07/13	01/07	RS	19/01
	Sabato	13/19	07/13	01/07	13/19	07/13
	Domenica	01/07	RS	19/01	13/19	07/13
3^	Lunedì	07/13	01/07	RS	19/01	13/19
	Martedì	07/13	01/07	13/19	07/13	01/07
	Mercoledì	RS	19/01	13/19	07/13	19/01
	Giovedì	13/19	07/13	01/07	RS	19/01
	Venerdì	13/19	G.no libero	19/01	13/19	07/13
	Sabato	01/07	RS	19/01	01/07	agg. prof.
	Domenica	19/01	13/19	07/13	10/07	RS
4^	Lunedì	G.no libero	19/01	13/19	07/13	01/07
	Martedì	RS	19/01	01/07	agg.prof.	19/01
	Mercoledì	13/19	07/13	10/07	RS	07/13
	Giovedì	01/07	RS	19/01	13/19	07/13
	Venerdì	01/07	13/19	07/13	01/07	RS
	Sabato	19/01	13/19	07/13	19/01	13/19
	Domenica	07/13	01/07	RS	19/01	13/19
5^	Lunedì	13/19	07/13	01/07	RS	19/01
	Martedì	13/19	07/13	19/01	13/19	07/13
	Mercoledì	01/07	RS	19/01	13/19	G.no libero
	Giovedì	19/01	13/19	07/13	01/07	RS
	Venerdì	19/01	01/07	agg.prof.	19/01	13/19
	Sabato	07/13	10/07	RS	07/13	01/07
	Domenica	RS	19/01	13/19	07/13	01/07

NOTE: il completamento dell'orario d'obbligo si realizza nell'arco delle cinque settimane aggiungendo ad ogni turno di servizio 13 minuti divisi in 5 minuti prima e 8 minuti dopo a ciascun turno.

INDICE

Prefazione	pag.	7
La conquista delle riforme	“	9
L’orario di lavoro	“	13
Il lavoro straordinario	“	20
Il riposo compensativo	“	24
Il riposo settimanale	“	26
Il riposo festivo infrasettimanale	“	29
Il riposo per donazione di sangue	“	30
Il giorno libero	“	31
Il congedo ordinario	“	32
Il permesso legge	“	38
Il permesso breve non retribuito	“	39
Il permesso retribuito	“	40
Il congedo straordinario	“	42
Il congedo per la formazione	“	48
L’aspettativa	“	48
La malattia	“	53
I diritti dei portatori di handicap	“	59
La tutela della maternità	“	69
Il diritto allo studio	“	84
I diritti e le responsabilità dei conducenti di mezzi	“	86
L’assegnazione temporanea	“	90
L’assegnazione provvisoria del personale genitore di figli minori di tre anni di età	“	91
La causa di servizio	“	92
L’infortunio in itinere	“	106
L’indennità di missione	“	110
Il trattamento economico di trasferimento	“	118
L’indennità di ordine pubblico fuori sede	“	121
L’indennità di ordine pubblico in sede	“	126
L’indennità per i servizi esterni	“	128
L’indennità superfestiva	“	134
L’indennità di presenza notturna	“	134
L’indennità di compensazione	“	134
L’indennità di marcia	“	135
L’indennità vestiario	“	137
L’indennità di rischio	“	137
L’indennità meccanografica	“	137
L’indennità di reperibilità	“	138
L’indennità di cambio turno	“	140
L’indennità per i servizi in alta montagna	“	142
La produttività collettiva	“	142
L’assegno funzionale	“	143
Gli interessi legali e la rivalutazione monetaria	“	145
Poliziotto in politica	“	147
La tutela legale del poliziotto	“	151
I rapporti informativi	“	155
Il mobbing: come riconoscerlo e difendersi	“	156
Deontologia professionale	“	160
La responsabilità disciplinare	“	164
Le pari opportunità	“	168

L'obbligo di residenza	“	172
La mensa di servizio	“	174
Il sistema previdenziale	“	179
La previdenza complementare e i fondi pensione	“	186
Il porto d'armi per il personale in servizio o in quiescenza	“	188
Il rapporto con l'amministrazione	“	189
Il rappresentante per la sicurezza	“	198

Appendice

Contratto quadriennio normativo 2002-2005

biennio economico 2002-2003	“	202
biennio economico 2004-2005	“	230
Accordo Nazionale Quadro	“	244

