

Sacrifici "a gratis"

Scrivete l'Amministrazione: "Con la nota in riferimento sono state richieste 1518 ore di compenso per lavoro straordinario, reso in supero (sic!) ai limiti fissati. Tenuto conto che limitare risorse disponibili non consentono di accogliere totalmente la richiesta è possibile autorizzare, in via eccezionale, il pagamento del compenso di cui sopra nella misura del 50%. Di tale pagamento dovrà essere informato il Cenaps, attraverso l'apposita procedura per gli adempimenti fiscali e per le ritenute Inpdap..."

È solo un esempio, potrei citarne numerosi altri, anzi numerosissimi.

Il punto è sempre quello: un poliziotto di media anzianità, da 1.300 euro al mese di stipendio, viene costretto, da obiettive esigenze di servizio o da obiettive, qualche volta, disfunzioni dell'Amministrazione a lavorare per un numero impegnativo di ore in eccedenza.

Dopo aver lavorato in straordinario si presenta alla cassa per il proprio assolutamente legittimo compenso (si parla, come ben sappiamo, di una somma che varia da 6 euro all'ora a 8 euro circa). E puntualmente si sente rispondere che, essendo lo straordinario "in supero" rispetto a quanto previsto, l'Amministrazione, o chi la rappresenta (non sempre al meglio delle possibilità), autorizza, ma beninteso "in via eccezionale", perché quel giorno c'è una certa disponibilità di fondo a relazionarsi con il genere umano, e con la specie dei poliziotti, il pagamento.

Non tutto, perché questo sarebbe davvero troppo, anche per uno che per un

giorno vuol fare il filantropo.

La metà, il 50%; tanto, si sa, in questo Paese la sicurezza è un'emergenza, le donne e gli uomini della Polizia devono farvi fronte con sacrificio, con passione, con impegno, con grande senso dello Stato, col rischio costante di lasciarci le penne, ma il tutto, beninteso, "a gratis".

Salvo ovviamente il buon cuore del ragioniere di turno che, in casi eccezionali, autorizzerà il pagamento del 50% di quanto dovuto, ma informando tempestivamente il Cenaps affinché trattenga, le quote fiscali e le ritenute Inpdap.

"A gratis" per noi, non per il fisco.

Altri ragionieri, per fare questo, lavoreranno, magari in straordinario; e quello straordinario sarà pagato integralmente, come è giusto che sia in un Paese moderno, democratico e soprattutto civile.

Questo è il punto: è una questione di civiltà, innanzitutto.

Il Governo ed il Ministro dell'interno in particolare si prodigano sul fronte legislativo, per individuare quelle leggi che ostacolano il servizio di polizia, per studiare nuove leggi che lo rendano più efficienti.

Il Capo della Polizia, dal suo canto, lancia condivisibili allarmi sull'incertezza di fatto della pena, che ci fa vivere tutti nell'incertezza dell'applicazione della legge; e lo fa con straordinaria lucidità, facendo riferimento ad un vero e proprio "indulto quotidiano" che vanifica il sacrificio dei poliziotti.

L'Amministrazione dell'interno mette in campo le proprie energie e i propri uomini migliori per riordinare settori che ne-

cessitano di revisione e di assestamento: e riordina le Specialità della Polizia di Stato, riordina i Reparti prevenzione criminale, riordina o, meglio, cancella le scuole di Polizia; riordina, infine persino quei reparti che francamente già funzionano al meglio, come ad esempio le Squadre mobili.

Eppure, cosa strana, alla fine di ogni riordino puntualmente il conto più oneroso viene presentato sempre a noi: ai lavoratori della Polizia di Stato.

Costretti a trasferimenti forzati, per chiusura degli uffici "riordinati" dall'ultimo progetto ministeriale; costretti ad inventarsi una nuova professionalità, perché quella vecchia, quella creata in venti o in trent'anni di lavoro, di sacrifici e di risultati concreti non serve più.

Per chiusura degli uffici, "aboliti" da un altro riordino ministeriale, come avvenuto per gli Interregionali, per le scuole di Polizia per i Centri Criminalpol.

Costretti, infine, a lavorare con la stessa intensità e con gli stessi sacrifici, ma "a gratis", come nel caso recente della proposta di riordino delle Squadre mobili, che prevede, in sostanza, lo spostamento del turno di servizio sulle fasce orarie serali e notturne così da contenere il "supero" degli straordinari.

D'altra parte, parliamoci chiaro, il pagamento del 50% di quanto dovuto può essere un'eccezione non può mai diventare una regola.

E che diamine!

Nessuna parola, nessuno studio, nessun progetto su tutto il resto: come se lo straordinario fatto in altri uffici, magari più bu-

rocratici e magari meno interessati dalle emergenze territoriali, avesse una dignità superiore rispetto a quello fatto nelle Questure, nei Reparti mobili, nelle Specialità.

Il problema è contenere lo straordinario di chi lavora, perché è costretto dalle emergenze o dalla minaccia di un avviso di garanzia per omissione d'atto d'ufficio.

E allora, secondo loro, il poliziotto, quello da 1.300 euro al mese, che vive sulla propria pelle gli sfasci di un sistema legislativo schizofrenico, le incongruenze di alcuni provvedimenti giudiziari che vanificano il lavoro di anni, le incertezze di una serie di riordini che mettono in dubbio la sopravvivenza degli uffici e la loro organizzazione, questo poliziotto dovrebbe ora accettare l'ultima frontiera della nuova politica di contenimento della spesa pubblica: il sacrificio "a gratis".

Spiacenti, il Siulp non ci sta; non perché il poliziotto non voglia più dare, in quanto ha dato; non perché tra di noi stanno prevalendo malumore e scoramento per il fatto che da un po' di tempo molti sul fronte normativo e retributivo degli operatori del Comparto sicurezza fanno tante promesse e pochi fatti; e nemmeno perché, a volte, si insinua sempre di più la convinzione che la professionalità del poliziotto non venga tenuta nella dovuta considerazione da parte dell'Amministrazione dell'interno, che dovrebbe col tempo porre la questione al Ministro e al Governo.

Semplicemente perché pagare il lavoro fatto è una questione di civiltà: è una questione di diritto, è una questione imprescindibile di giustizia sostanziale.

Ringraziando i filantropi, non accetteremo mai eccezioni al 50%, concessioni o permessi per un diritto che è già nostro, e che nessuno è autorizzato a ridurre, a contenere, a concedere.

Anche quando si va "in supero" rispetto alle previsioni.

Perché questa volta ad andare "in supero" è stato il senso della nostra civile tolleranza; siamo servitori dello Stato, non siamo però servi di nessuno, e l'idea che il nostro dovere coincida con l'accettare la politica del "sacrificio a gratis" è, francamente, inaccettabile.

F. Romano

Va rispettato il tempo libero dei lavoratori

Occorre garantire maggiore rispetto per il tempo libero dei lavoratori. È quanto afferma la Corte di Cassazione (sentenza 12962/2008) ricordando che anche i lavoratori che non hanno un contratto di lavoro "part-time" hanno diritto di essere avvisati per tempo dei cambi di turno. Se non si rispetta questa naturale esigenza si finisce per ledere la dignità del lavoratore tutelata dall'art. 32 della Costituzione.

È stato così accolto il ricorso di un gruppo di conducenti di autobus di una azienda privata che "erano in grado di conoscere preventivamente la turnazione relativa a sole dieci giornate mensili, mentre per le rimanenti 16 giornate venivano a conoscenza del turno assegnato solo il giorno precedente a quello di svolgimento della prestazione lavorativa". Secondo la

Corte "anche per i rapporti a tempo pieno, il tempo libero ha una sua specifica importanza stante il rilievo sociale che assume lo svolgimento, anche per il lavoratore a tempo pieno, di attività sportive, ricreative, culturali, sociali, politiche, scolastiche...".

Il danno lamentato dai lavoratori era sostanzialmente quello di non potere organizzare il proprio tempo libero. In primo grado, il Tribunale aveva dato ragione ai lavoratori, mentre la Corte d'Appello aveva ribaltato la decisione sostenendo che trattandosi di rapporti di lavoro "a tempo pieno", nessuna norma di legge o di contratto prevedeva che i lavoratori dovessero sapere con largo anticipo l'orario dei turni.

Di diverso avviso la Corte di Cassazione che, accogliendo il ricorso dei lavoratori, ha ricordato che "anche una comunicazione del turno di lavoro

avvenuta soltanto il giorno precedente" può ledere la dignità del lavoratore. E ciò anche se il contratto prevede il "tempo pieno" posto che "le esigenze di programmabilità del tempo libero, ravvisate espressamente dal legislatore nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, sussistono, anche se in maniera meno pressante, all'interno del rapporto di lavoro a tempo pieno".

Spetta ora alla Corte d'appello di restituire ai dipendenti il giusto compenso per "ogni giorno effettivo di turno in disponibilità" sottratto alle "ore di svago" o, anche, "nel caso in cui non sia prevista una clausola di esclusiva, di un secondo lavoro".

Questa vicenda è importante poiché in qualche modo riprende il concetto del cambio turno elaborato per la prima volta dalla contrattazione della Polizia di Stato.

Disciplina e procedimento penale
 Pagina 2

I congedi retribuiti di due anni
 Pagina 3

Disciplina e procedimento penale

In merito al significato da attribuire all'espressione "sottoposto a procedimento penale", contenuta nell'art. 11 del d.P.R. 25 ottobre 1981 n. 737, giova sottolineare che l'interpretazione della disposizione in questione recentemente aveva dato luogo a diffusi orientamenti giurisprudenziali, anche in seno allo stesso Consiglio di Stato e che, attesa la delicatezza della materia, considerate le gravose conseguenze che ne stavano derivando in sede di contenzioso, il 31 maggio 2007 il Dipartimento della pubblica sicurezza ha inoltrato una richiesta di parere al Consiglio di Stato in sede consultiva. Il 26 settembre 2007 è dunque pervenuto al Dipartimento il parere formulato, nell'adunanza del 20 giugno 2007, dalla Sezione Prima che ha chiarito di ritenere che l'espressione "sottoposto a procedimento penale", di cui all'art. 11, d.P.R. 25 ottobre 1981, n. 737, "debba essere intesa non come momento necessariamente coincidente con la conclusione delle indagini preliminari e con il rinvio a giudizio del dipendente", come invece fino ad ora ritenuto dall'Amministrazione, anche con il conforto del precedente qualificato orientamento giurisprudenziale, "ma nel senso che il dipendente deve ritenersi sottoposto a procedimento penale in qualsiasi momento del procedimento, anche nella fase istruttoria, qualora assuma la qualità di imputato ai sensi dell'art. 78, comma 1, dell'abrogato codice di procedura penale", giacché quest'ultima era la norma vigente, quindi di riferimento, all'epoca in cui fu emanato il d.P.R. 737/1981.

Lo scorso 30 gennaio è stata pertanto emanata la circolare n. 333-AU.C./9825.1 in cui si fa presente che, ai sensi del citato art. 78 del previgente c.p.p., la qualità di "sottoposto a procedimento penale" è assunta, oltre che dalla persona sottoposta ad arresto o fermo, anche "da colui al quale in un atto qualsiasi del procedimento viene attribuito il reato", quindi, ad esempio, è tale il dipendente che riceve un'informazione di garanzia, ovvero è destinatario di una perquisizione disposta dall'Autorità giudiziaria, resta inteso che a fronte di tali provvedimenti disposti dall'A.G., l'azione disciplinare non può essere più utilmente esercitata e se già intrapresa dovrà essere necessariamente sospesa ex art. 11 del d.P.R. n. 737/1981.

Questo indirizzo è innovativo rispetto alla posizione precedentemente assunta dall'Amministrazione, che collegava l'operatività dell'art. 11 del citato d.P.R. al momento dell'esercizio dell'azione penale e offre garanzie molto maggiori all'incoltato che, fino ad oggi, correva il rischio - realizzatosi in non poche occasioni - di vedersi destituito per fatti che poi dopo il giudizio penale, potevano vederlo come totalmente incolpevole; resta naturalmente la possibilità di applicare la sospensione cautelare dal servizio ove prevista.

Anche con riferimento a quanto sopra lo scorso 13 maggio è stata poi emanata la circolare n. 333A/U.C./9825.2, in materia di termini per l'avvio e la conclusione del procedimento disciplinare connesso a fatti che hanno costituito oggetto di un procedimento penale, ove si premette innanzitutto che, secondo il consolidato orientamento giuri-

sprudenziale, il procedimento disciplinare ha inizio solo ed esclusivamente con la notifica della contestazione degli addebiti che, in qualità di atto amministrativo recettizio, si perfeziona, infatti, con la fase integrativa dell'efficacia, ovvero quando viene portato a conoscenza dell'interessato.

Inoltre, per quanto riguarda l'ipotesi di un procedimento penale concluso con una sentenza di patteggiamento ex art. 444 c.p.p., atteso che tale tipologia di pronuncia è stata equiparata, dalla l. 97/2001, alla sentenza di condanna dibattimentale, quanto alla sua efficacia nel procedimento disciplinare, appare opportuno precisare che, relativamente ai termini da applicarsi nel caso specifico, la questione è al momento oggetto di approfondimento alla luce delle perplessità che suscita sul tema la recente sentenza della VI sezione del Consiglio di Stato n. 624/2008, depositata in cancelleria il 21.2.2008.

Per una migliore presentazione della tematica in argomento, si possono distinguere le seguenti ipotesi:

A. Procedimento disciplinare connesso a procedimento penale definito con sentenza irrevocabile di condanna finalizzato ad infliggere la sanzione della destituzione.

In tale ipotesi si applica l'art. 9, legge 7 febbraio 1990, n. 19; il procedimento deve pertanto essere iniziato (e quindi la contestazione degli addebiti deve essere notificata dal funzionario istruttore) entro centottanta giorni dalla data da cui la P.A. ha avuto la notizia della sentenza irrevocabile di condanna ed essere concluso nei successivi novanta giorni.

B. Procedimento disciplinare connesso a procedimento penale concluso con sentenza di condanna in via definitiva alla pena della reclusione, per un tempo inferiore a tre anni, per delitti contro la pubblica amministrazione.

In tale ipotesi si applica l'art. 5 - comma 4°, legge 27 marzo 2001, n. 97, il quale prevede che il procedimento deve essere iniziato entro novanta giorni dalla data da cui la P.A. ha avuto conoscenza della sentenza irrevocabile di condanna e concluso nei 180 giorni successivi decorrenti, come già detto con riferimento all'art. 9 della l. 19/1990, dalla scadenza virtuale del novantesimo giorno, per un totale di duecentosettanta giorni.

C. Procedimento disciplinare connesso a procedimento penale concluso con sentenza di condanna, ma per fatti per i quali non è astrattamente ipotizzabile la sanzione della destituzione ovvero connesso a procedimento concluso con sentenza non di condanna.

In tali ipotesi si applica l'art. 9 - 6° comma del d.P.R. 737/1981, a norma del quale il procedimento deve essere avviato entro 120 giorni dalla data di pubblicazione della sentenza ovvero entro 40 giorni dalla data di notifica della sentenza stessa da parte del dipendente all'Amministrazione.

La formulazione letterale di tale norma ha creato notevoli difficoltà interpretative che nel tempo hanno determinato anche contrasti giurisprudenziali.

L'orientamento giurisprudenziale più consolidato è concorde nel ritenere che il ter-

mine di 120 giorni per promuovere l'azione disciplinare decorre dalla pubblicazione della sentenza che coincide con il deposito delle motivazioni in cancelleria.

D. Procedimento disciplinare concluso con decreto di archiviazione.

Il decreto di archiviazione non può assimilarsi alla sentenza, sia per ragioni formali che per ragioni sostanziali per cui, in tal caso, mancando una sentenza penale, non si rinviene nel d.P.R. 737/1981 alcuna norma che preveda uno specifico termine per l'inizio del procedimento, applicandosi pertanto, ai sensi dell'art. 31 la normativa pre-

vista dall'art. 103, d.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3, il quale statuisce che il procedimento disciplinare deve essere avviato subito, dovendosi solo rispettare l'esigenza dell'Amministrazione di avere la conoscenza del fatto storico che si assume integri la violazione, a cui si perviene con gli accertamenti del caso, tenendo però presente è assolutamente vietato ulteriormente procrastinare l'esercizio dell'azione disciplinare con riferimento ai criteri di ragionevolezza e speditezza.

Le circolari e il parere citati sono sul nostro web all'indirizzo www.sulp.it.

Indennità esterna presupposti di un diritto

Con sentenza nr.1899/2003 del T.A.R. Lazio, si è posto fine ad un'annosa questione interpretativa per il riconoscimento dell'indennità esterna, circa i servizi svolti "presso enti o strutture di terzi", così come richiamato dal D.P.R. 254/99.

In particolare, l'analisi giuridica condotta dal Giudice interessato ha consentito di meglio chiarire, in via generale, i presupposti di base di tale emolumento ed, in particolare, meglio individuare il significato da attribuire alla locuzione "enti o strutture di terzi".

Ma andiamo per ordine, prendendo spunto dai contenuti di tale sentenza.

In prima analisi, deve ricordarsi che detto emolumento ha il compito di meglio retribuire il lavoro svolto all'esterno dell'ufficio di polizia, consentendo al beneficiario di vedere meglio remunerato così il proprio lavoro, causa il maggior sacrificio sostenuto per il suo espletamento (tutela, scorta, traduzione, vigilanza).

A ciò si aggiunga, che il servizio potrà essere, inoltre, indennizzato solo se questo è previsto in formali ordini di servizio e per una durata non inferiore alle tre ore lavorative.

Un recente novellato legislativo (D.P.R. 254/99), commenta tale Giudice, ha consentito di operare un'ulteriore importante estensione ai casi di applicazione di tale diritto.

Il legislatore, infatti, ha disposto che nella categoria "attività esterna" possa, altresì, ricondursi quella svolta anche in luoghi interni (eccezione alla regola), purché appartenenti a strutture e/o enti di terzi, ossia estranei al proprio Ufficio di appartenenza.

Infatti, afferma il Giudice del TAR Lazio, tali ambienti, seppure chiusi, sono da considerarsi alla stregua degli ambienti esterni, in quanto materialmente ubicati in edifici diversi, estranei quindi, rispetto a quello in cui ha sede l'Ufficio e/o struttura di appartenenza e che, pertanto, non ne debbano costituire una mera estensione spaziale del medesimo (articolazione).

Più in particolare, l'esposizione agli

agenti atmosferici ed ai rischi connessi alla prestazione del servizio in ambienti di per sé esterni, si apprende, non esaurisce l'insieme delle condizioni di particolare disagio alla cui ristorazione è destinata l'indennità esterna, in quanto viene, altresì, ad omologarsi a tale attività anche quella svolta in ambienti di terzi, esterna quindi al proprio ufficio, in quanto considerata fonte di presumibile ed ulteriore disagio per il lavoratore e che, in ogni caso, avrà diritto all'indennizzo.

Raffaello Tatoli

Corsi di formazione specialistica: nuove disposizioni

Con circolare n. 500/CA/24887 del 5 maggio scorso il Dipartimento della pubblica sicurezza, ha richiamato le disposizioni della circolare n. 500/CA/2547 del 29 febbraio 2008, integrandole e modificate al fine di delineare un iter procedurale per la definizione dei fabbisogni annuali della formazione specialistica che, ferme restando le esigenze di snellimento burocratico, culmini nella redazione di un piano organico ed equilibrato degli interventi didattici che tenga conto delle risorse economiche disponibili e sia fondato su indirizzi strategici ben definiti. In particolare: entro il mese di maggio di ogni anno il Dipartimento diramerà apposita circolare per richiedere il fabbisogno formativo della successiva annualità per ogni tipologia corsale ed entro il successivo 1° agosto gli Uffici Centrali per le tipologie formative di loro competenza raccoglieranno le esigenze formative, prestando particolare attenzione alle necessità delle articolazioni periferiche. Dopo una serie di verifiche di esigenze e disponibilità ai vari livelli, nel successivo mese di novembre il Dipartimento redigerà infine il piano annuale delle attività didattiche con specifica indicazione delle tipologie corsuali da svolgere nonché dei periodi di programmazione delle iniziative formative e delle sedi scolastiche interessate. I lavoratori che, a seguito di attività formativa acquisiranno specifiche qualificazioni, saranno tenuti a permanere almeno un triennio nelle sedi di appartenenza, sulla base di apposito impegno sottoscritto al momento della presentazione della domanda di partecipazione al corso.

I Congedi retribuiti di due anni

Ci chiedono da più parti ragguagli sui congedi retribuiti di due anni per prestare assistenza ai figli affetti da handicap grave.

Preliminarmente occorre individuare la fonte normativa dell'istituto nella Legge 388/2000 (articolo 80, comma 2, poi ripreso dall'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) che ha integrato le disposizioni previste dalla Legge 53/2000 introducendo l'opportunità, per i genitori di persone con handicap grave, di usufruire di due anni di congedo retribuito.

L'articolo 3, comma 106 della Legge 350/2003 ha poi abrogato la condizione che imponeva, quale requisito per la concessione dei congedi retribuiti, che la persona disabile fosse in possesso del certificato di handicap grave da almeno 5 anni. Permane invece l'altra condizione è cioè che il disabile non sia ricoverato a tempo pieno in istituto.

Come per l'accesso ai permessi lavorativi, la condizione principale è che il disabile sia stato accertato handicappato in situazione di gravità (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992).

Non sono ammesse, a parte per i grandi invalidi di guerra e i soggetti con sindrome di Down, certificazioni di altro genere quali ad esempio il certificato di invalidità totale con diritto all'indennità di accompagnamento o frequenza.

Chi non dispone del certificato di handicap deve richiederne l'accertamento presso la segreteria della Commissione della propria Azienda Usi di residenza e sottoporsi ad una nuova visita. Se questo accertamento riconoscerà l'handicap grave (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992) si potranno richiedere i congedi retribuiti di due anni qualora ricorrano anche le altre condizioni previste.

La norma originaria prevede che i be-

neficiari potenziali del periodo di due anni di congedo retribuito siano i genitori, anche adottivi o affidatari, della persona con handicap grave e i lavoratori conviventi con il fratello o sorella con handicap grave a condizione che entrambi i genitori siano "scomparsi".

Successivamente la Corte Costituzionale, ha riconosciuto due eccezioni di legittimità costituzionale che hanno ampliato la platea degli aventi diritto ai fratelli e sorelle ed ai coniugi.

La Corte Costituzionale, con Sentenza (8 giugno 2005, n. 233), ha dichiarato illegittima la norma nella parte in cui non prevede il diritto di uno dei fratelli o delle sorelle conviventi con soggetto con handicap in situazione di gravità di fruire del congedo straordinario, nell'ipotesi in cui i genitori siano impossibilitati a provvedere all'assistenza del figlio handicappato perché totalmente inabili. I diretti interessati, cioè i fratelli o le sorelle di persone con handicap grave (articolo 3, comma 3 della Legge 104/1992) conviventi, possono quindi richiedere il congedo retribuito di due anni anche se i genitori sono ancora in vita. La condizione è tuttavia indicata dalla stessa Corte: i genitori devono essere totalmente inabili. Non è sufficiente quindi che i genitori siano "solo" anziani o "solo" invalidi parziali.

L'INPS, da parte sua, ha recepito le disposizioni della Corte Costituzionale con propria Circolare n. 107 del 29 settembre 2005, precisando che l'inabilità dei genitori deve essere comprovata da specifica documentazione da cui sia rilevabile lo stato di invalidità totale (sia essa civile, di guerra, per lavoro, servizio di pensioni di invalidità INPS o analoghe).

Successivamente la stessa Corte Costituzionale (sentenza 18 aprile 2007 N. 158) ha dichiarato illegittimità costituzionale della stessa norma nella parte in cui

escludeva dal beneficio il coniuge del soggetto con handicap in situazione di gravità.

L'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151 prevede che i periodi di congedo, al massimo due anni come già detto, possono essere fruiti in modo continuativo o frazionato. Il beneficio è frazionabile anche a giorni interi. Non è prevista la frazionabilità ad ore.

Nella propria Circolare del 15 marzo 2001, n. 64 l'INPS ha precisato che, ai fini della frazionabilità stessa, tra un periodo e l'altro di fruizione è necessaria - perché non vengano computati nel periodo di congedo straordinario i giorni festivi, i sabati e le domeniche - l'effettiva ripresa del lavoro, requisito non rinvenibile nel caso di domanda di fruizione del congedo in parola dal lunedì al venerdì (settimana corta) senza ripresa del lavoro il lunedì della settimana successiva a quella di fruizione del congedo, e neppure nella fruizione di ferie tra una frazione di congedo e l'altra.

Con la Circolare 12 maggio 2004, n. 31 l'INPDAP ha precisato che il congedo può essere richiesto anche in modo frazionato e che, in tal caso, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro tra un periodo di assenza ed il successivo.

Per quel che concerne l'aspetto retributivo, l'articolo 42, comma 5 del Decreto Legislativo n. 151/2001 prevede che questi congedi debbano essere retribuiti con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita e coperti da contribuzione figurativa ai fini pensionistici. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo di 36.151,98 Euro annue per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2002, sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità e il contributo figurativo vengono rapportati a mesi e giorni in misura proporzionale, se il congedo è richiesto per periodi frazionati. Su tale aspetto i vari enti previdenziali di riferimento si sono espressi con proprie circolari.

La questione è affrontata dalla Circolare INPS del 15 marzo 2001, n. 64.

L'indennità per il congedo viene corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione percepita e cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo (comprensiva del rateo per tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi ecc.).

Nel caso di contratti di lavoro a tempo pieno, la retribuzione del mese preso a riferimento va moltiplicata per 12 e divisa per 365 giorni (366 se le assenze cadono in un anno bisestile), con un limite giornaliero che è rapportato al limite annuo previsto per legge (36.151,98 Euro rivalutati di anno in anno).

Se invece si fa riferimento ad un contratto di lavoro a part-time verticale, la retribuzione percepita nel mese stesso va divisa per il numero dei giorni retribuiti, compresi quelli festivi o comunque di riposo relativi al periodo di lavoro effettuato: la retribuzione giornaliera così determinata va confrontata con il limite massi-

mo giornaliero che è rapportato al limite annuo previsto per legge (36.151,98 Euro rivalutati di anno in anno, a partire dal 2002).

Essendo questo tipo di congedo frazionabile anche a giorni, l'indennità viene corrisposta per tutti i giorni per i quali il beneficio è richiesto.

L'INPDAP affronta il problema nella propria Circolare del 10 gennaio 2002, n. 2. Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità, corrispondente all'ultima retribuzione percepita, cioè riferita all'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, sempreché la stessa, rapportata all'anno, sia inferiore o pari al limite complessivo massimo di 36.151,98 Euro rivalutati di anno in anno cui viene commisurata la contribuzione figurativa. Nulla di particolare o specifico, nelle disposizioni INPDAP, oltre a quanto già previsto dalla normativa vigente.

La norma istitutiva non precisa nulla riguardo alla maturazione delle ferie nel corso della fruizione del congedo retribuito. L'INPDAP ha previsto con chiarezza, nella Circolare del 12 maggio 2004, n. 31, che il congedo incide negativamente sulla maturazione delle ferie salvo indicazioni più di favore dei singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. L'INPS, da parte sua, non dà alcuna indicazione in proposito.

L'articolo 42, comma 5, del Decreto Legislativo n. 151/2001 prevede che l'indennità per il congedo venga corrisposta nella misura dell'ultima retribuzione ricevuta e cioè quella percepita nell'ultimo mese di lavoro che precede il congedo, comprensiva quindi del rateo per tredicesima mensilità, altre mensilità aggiuntive, gratifiche, indennità, premi ecc.

Tale indicazione è ripresa sia dall'INPS (Circolare 15 marzo 2001, n. 64, punto 4) che dall'INPDAP (Circolare 10 gennaio 2002, n. 2). Nell'indennità mensile è quindi già compresa anche la tredicesima.

Il fatto che non vengano erogate tredici indennità mensili non deve quindi trarre in inganno.

La normativa vigente prevede esplicitamente che durante il periodo di congedo entrambi i genitori non possano usufruire dei benefici di cui all'articolo 33 della Legge 104/92, cioè dei permessi lavorativi di tre giorni mensili.

Per essere più espliciti: se uno dei due genitori sta fruendo del congedo retribuito di due anni, l'altro non può richiedere la fruizione dei permessi mensili di tre giorni.

Vi sono due soli casi in cui per l'accesso ai congedi retribuiti vengono richiesti i requisiti di continuità ed esclusività dell'assistenza. Il primo caso è quello in cui il figlio sia maggiorenne e non convivente con i genitori. Il secondo caso è quello in cui i congedi vengano richiesti dai fratelli o sorelle conviventi con il disabile, dopo la scomparsa dei genitori o nel caso in cui questi ultimi siano inabili totali. In entrambi i casi, il lavoratore deve dimostrare di assicurare l'assistenza in via esclusiva e continuativa. Su tali concetti rimandiamo a quanto esposto nella parte relativa ai permessi mensili.

I.C.

Congedo parentale

Il Consiglio di Stato in sede giurisdizionale si è espresso in relazione all'appello proposto da un dipendente della Polizia di Stato che si era visto negare il congedo parentale per 32 giorni.

Il Vice Sovrintendente avanzava l'istanza di congedo in virtù dell'art. 7, legge 30 dicembre 1971 n. 1204, come sostituito dall'art. 3, legge 8 marzo 2000 n. 53, avendo questi una figlia di 7 anni, insistendo, contestualmente, per il riconoscimento del diritto a tale congedo "parentale" in corrispondenza al congedo "ordinario" fruito nel medesimo periodo deducendo a diverse censure, peraltro eccepiti dall'alta Corte.

Il collegio giudicante ha precisato che: "Il congedo "parentale" di cui all'art. 3, legge 8 marzo 2000 n. 53 (che ha sostituito l'art. 7, legge 30 dicembre 1971 n. 1204: il tutto ora confluito nell'art. 32, t.u. di cui al d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151) costituisce un diritto del dipendente (pur non costituzionalmente garantito, come quello relativo al congedo ordinario per ferie ex art. 36, Cost.), in rapporto alla cura dei figli in tenera età, ed esso non può che essere esercitato in relazione alle esigenze dei figli stessi, prescindendo da ogni rapporto con un contesto programmato dalla p.a. di appartenenza in base alle particolari esigenze di servizio. In altre parole, mentre si riconosce all'amministrazione il potere di "programmare" lo stesso congedo ordinario (cfr.: C.d.S., sez. I, 8 marzo 2000 n. 812), ciò non vale per il congedo parentale, considerando la diversa funzione di quest'ultimo, innegabilmente rilevante sul piano socio-familiare (dove la sua obbligatorietà), benché diversa da quella insita nel primo e tesa al recupero delle energie del lavoratore sul piano fisico e psichico."

La sesta sezione del Consiglio di Stato accogliendo il ricorso di primo grado e l'appello condannava la Pubblica Amministrazione resistente a rifondere all'appellante spese ed onorari del doppio grado di giudizio, liquidati in complessivi euro quattromila/00 (duemila/00 per ciascun grado), più accessori di legge.

• FLASH • FLASH • FLASH • FLASH • FLASH • FLASH • FLASH •

Bloccabili i numeri telefonici con sovrapprezzo

Dal 30 giugno prossimo verrà attivato il blocco selettivo delle chiamate a numeri speciali per cui scatta il sovrapprezzo. Alt alle bollette astronomiche per aver telefonato inconsapevolmente a satellitari, od a servizi interattivi, od a numerazioni internazionali o con costi maggiorati. Saranno interessate tutte le utenze telefoniche residenziali, a meno che il titolare non abbia espressamente manifestato la volontà di non usufruire del blocco gratuito. Insomma, si potrà scegliere entro il 31 maggio se continuare a poter chiamare liberamente, oppure no. 144, 166, 892, 899, 163, 164, i numeri che iniziano con 4 (428, 483, 484, 412, 41412, 444, 448), 30X, 31X, 0088X, 00126, 001345, 00147, 001670, 00175, 00176, 00178, 00370 00372 e tutte le altre numerazioni internazionali e satellitari il cui prezzo è superiore a quello applicato da Telecom Italia alla Zona 6 (compresi i prefissi internazionali 001473 - Grenada e 001664 - Monserrat). Tra l'altro ci sarà la possibilità di scegliere tra diverse opzioni previste, cioè disattivare solo alcuni numeri e mantenere l'opportunità di chiamare altri.

Ma vediamo le varie scadenze. Dal 31 marzo sarà possibile scegliere di disabilitare in modo permanente le chiamate ai numeri a sovrapprezzo, comunicandolo direttamente alla società telefonica a cui si è abbonati e senza pagare nulla. Il 31 maggio è il termine ultimo per effettuare la scelta. Il 30 giugno scatterà il blocco automatico e gratuito per tutti quelli che non hanno espresso la volontà di mantenere il servizio attivo; infatti, le società telefoniche faranno valere il silenzio assenso e quindi, chi non si pronuncerà in merito, si vedrà bloccare automaticamente l'accesso a questo tipo di chiamate. Per tutelare il consu-

matore, però, l'Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, che ha incluso tali decisioni nella delibera n. 97/08/CONS pubblicata sulla Gazzetta ufficiale del 17 marzo scorso, ha previsto che tutti gli operatori dal prossimo 31 marzo dovranno pubblicizzare ampiamente la novità, sia attraverso le bollette, sia attraverso appositi messaggi vocali, spiegando con chiarezza la possibilità di scegliere tra le diverse opzioni previste o di rinunciare del tutto allo sbarramento. Comunque, agli utenti che avranno optato per lo sbarramento automatico sarà garantito in qualsiasi momento il diritto di chiedere l'attivazione di quello selettivo delle chiamate in uscita a P.L.N. (con sblocco e blocco tramite inserimento di un codice personalizzato fornito dall'operatore) o per i servizi a sovrapprezzo. L'Autorità ha, invece, concesso una proroga sino al 30 giugno 2008 agli operatori per attivare altri due importanti servizi che tuteleranno i consumatori.

Il primo riguarda la bolletta separata, cioè la possibilità da parte dell'abbonato, a richiesta, di ricevere nella stessa busta della fattura due distinti bollettini di conto corrente, uno per il pagamento di eventuali servizi a sovrapprezzo e l'altro del rimanente traffico e dei servizi supplementari. Il secondo, infine, concerne l'opportunità di fruire di un avviso telefonico gratuito sempre a richiesta, anche via sms o messaggio vocale registrato, quando si supererà una soglia di spesa scelta dall'abbonato, presumibilmente per traffico anomalo. I "valori tetto" saranno diversi e proposti dall'operatore, ma almeno uno di questi dovrà essere pari al triplo dell'importo della media dei consumi degli ultimi tre bimestri.

(Gar. Comunicazioni Del. n. 97/08/CONS - GU n. 65 del 17.3.2008)

Mandato d'arresto Ue, equivalenti custodie in Italia e all'estero

È toccato al Giudice dell'Udienza Preliminare del Tribunale di Bari l'onere di promuovere il giudizio d'illegittimità costituzionale, a carico dell'art.33 della Legge 22 aprile 2005, n.69, con la quale si conformava il nostro diritto alla "decisione quadro" 2002/584/GAI del Consiglio d'Europa, relativamente al mandato d'arresto europeo e alle procedure di consegna dell'arrestato tra Stati membri.

La questione nasce in merito ai termini di decorrenza della custodia cautelare, ai fini del computo del periodo massimo "di fase", che l'art.303, comma 1, lettera A, numero 3, del codice di procedura penale, dispone in un anno ("in rapporto ai reati contestati"). Ora, la disciplina completa del computo della custodia cautelare all'estero è contenuta nel citato art.33 della L. 69/2005, il quale si pone come "norma speciale" (rispetto all'art. 722 del codice di procedura penale, che prevede però, in modo puntuale e articolato, il caso di una domanda di estradizione presentata dallo Stato).

Con riguardo all'extradizione, l'art. 722 del codice di procedura penale presenta un testo adeguato ai contenuti della sentenza n. 253/2004 della Corte Costituzionale, nella quale si stabiliva che la custodia cautelare all'estero non fosse computata ai soli fini della durata complessiva della pena (art. 303, comma 4, del codice di procedura penale), ma anche ai fini della "durata dei termini di fase previsti dai commi 1, 2 e 3 dello stesso articolo".

L'equivalenza tra le due custodie cautelari, all'estero e in Italia, è stata dunque accertata nel caso di estradizione. A maggior ragione, deve ritenersi valida nel caso di mandato di arresto europeo. Tuttavia, la qualità di

"norma speciale", di cui all'art. 33 della Legge 69/2005, osta alla possibilità di un'interpretazione analogica. Si è perciò reso necessario ai Giudici della Consulta dichiarare l'incostituzionalità della disciplina di cui trattasi, "nella parte in cui non prevede che la custodia cautelare all'estero, in esecuzione del mandato d'arresto europeo, sia computata anche agli effetti della durata dei termini di fase previsti dall'art. 303, commi 1, 2 e 3, del codice di procedura penale".

Commissione vestiario

Lo scorso 5 giugno si è riunita la Commissione vestiario approvando in via sperimentale la divisa operativa per il personale che svolgerà servizio a bordo dei nuovi acquascooters destinati alle squadre nautiche nelle sedi di Venezia, Imperia, Rimini e Olbia.

Sarà composta da:

- giacca e muta in neoprene da 3 millimetri di spessore, foderato interno ed esterno;
- casco protettivo modello Eagle;
- giubbotto di aiuto al galleggiamento a spinta costante omologato;
- guanti di neoprene 2 millimetri di spessore e scarpe da mare modello stivaletto;
- cinturone in cordura bleu con pugnale;
- berretto tipo baseball già in dotazione alle squadre nautiche.

Considerando i collegamenti radio mediante apparecchiature portatili in mare non sono sufficienti a garantire un collegamento costante è stato deliberato di dotare gli operatori di telefoni cellulari di servizio.

All'ordine del giorno vi erano anche le scarpe maschili invernali ed estive per la divisa ordinaria: il Siulp ha ritenuto i prototipi sottoposti dall'Amministrazione all'esame della Commissione non idonei, chiedendo la predisposizione di prototipi simili a quelli già assegnati al poliziotto di quartiere; nel corso della riunione è stato inoltre approvato definitivamente il gilet tattico per artiglieri e tiratori scelti.

Nel corso della prossima riunione, fissata per il 19 giugno, è previsto che la Commissione si pronunci sulla divisa operativa.

Statale naviga troppo sul web? È peculato

Lo statale che trascorre troppo tempo a navigare nel web per ragioni non legate al suo impiego richiama la sospensione dal posto di lavoro. Tale comportamento, infatti, può configurare il reato di peculato punito al pari delle telefonate private fatte dall'ufficio. E quanto afferma la Corte di Cassazione (Sesta sezione penale sentenza 20326/2008) che sulla base di questo principio ha accolto il ricorso della Procura di Bari contro la revoca della sospensione dall'esercizio di pubblico servizio accordata ad un dipendente comunale sorpreso a servirsi per soli personali della rete informatica del comune. L'impiegato comunale, spiega la Corte, "navigava in internet su siti non istituzionali, scaricando su archivi personali dati e immagini non inerenti alla pubblica funzione, prevalentemente materiale di carattere pornografico, con danno economico dell'ente". L'uomo, in un primo tempo sospeso, era stato riammesso dal Tribunale di Bari sulla base del fatto che il reato di peculato "tutela il patrimonio della P.A. e che lo stesso non poteva essere depauperato a seguito dei collegamenti in questione di un computer comunque e sempre collegato alla rete elettrica e telefonica indipendentemente dall'uso della navigazione". Di diverso avviso la Corte di Cassazione che nella sentenza ricorda come "l'art. 314 c.p., oltre a tutelare il patrimonio della

pubblica amministrazione, mira ad assicurare anche il corretto andamento degli uffici della stessa basata su un rapporto di fiducia e di lealtà con il personale dipendente". La Corte rileva inoltre che "sono stati trovati sull'apparecchio in questione e sul disco esterno ben 10 mila files, di cui solo una modestissima parte di natura attinente alle funzioni esercitate".

Uffici tecnico - logistici:

Il 29 maggio scorso presso il Dipartimento della pubblica sicurezza si è svolto, facendo seguito agli altri incontri avvenuti lo scorso anno in sede d'emanazione dei decreti di riorganizzazione del settore, l'esame congiunto sulla circolare ministeriale riguardante l'istituzione degli Uffici tecnico - logistici.

L'Amministrazione ha fornito alcuni chiarimenti sul rapporto gerarchico - funzionale tra i sette dirigenti superiori, Direttori degli Uffici tecnico - logistici interprovinciali ed i titolari degli uffici territoriali presso i quali sono incaricati gli Uffici tecnico - logistici provinciali, questione richiamata in sede di richiesta dell'esame congiunto: in merito è stato spiegato che la scelta dei singoli direttori è stata operata con l'obiettivo di valorizzare le competenze tecniche, i profili professionali ed i percorsi professionali di ciascuno di essi e in una fase che, a seguito della chiusura delle Direzioni interregionali, è considerata comunque transitoria.

Inoltre è stato segnalato come gli Uffici tecnico - logistici interprovinciali sono stati costituiti con una specifica gerarchia funzionale rispetto al livello provinciale proprio per evitare che le Zone telecomunicazioni, i Centri v.e.c.a. o gli Uffici motorizzazione interloquessero singolarmente e direttamente con la competente Direzione centrale del Dipartimento.

È stato altresì annunciato che anche la Direzione centrale per le risorse umane ha in via d'emanazione una ulteriore circolare riguardante il personale degli Uffici in argomento.

Il Siulp, nel prendere atto delle informazioni e dei chiarimenti esposti, ha ribadito che è assolutamente necessario che venga completato il progetto complessivo di ristrutturazione dell'intero settore a livello centrale come a livello territoriale.

Inoltre è stato sottolineato come sia necessario conoscere al più presto quale sia il progetto dell'Amministrazione in ordine al futuro dei ruoli tecnici per avviare rapidamente una specifica e generale riflessione che possa coinvolgere l'intera categoria e che veda il sindacato protagonista della discussione, anche con riguardo ai successivi assetti organizzativi e funzionali dell'intero settore tecnico.

Per Francesco Ciquera

I colleghi del Distaccamento della Polizia Stradale di Gioia del Colle hanno attivato un conto corrente bancario attivato intestato alla signora PERRONE Daniela Cira, vedova del collega CIQUERA Francesco. L'iniziativa è stata intrapresa, dopo aver consultato la signora, per convogliare tutte quelle richieste di aiuto materiale pervenute da colleghi e semplici cittadini all'indomani della scomparsa di Francesco.

La situazione familiare, a livello economico, non è delle più rosee (mancanza di reddito certo e mutuo ipotecario sulla casa) per cui ogni contributo sia pur simbolico, andrà ad alleviare nell'immediato tale situazione ed a rendere il futuro della piccola Erika più sereno.

SPORTELLO BNL 0564 DI GIOIA DEL COLLE C/C 003364

IBAN: IT29Y010054148000000003364
INTESTATO A PERRONE Daniela Cira.

COLLEGAMENTO SIULP

Quindicinale di Informazione
Sindacale edito dal
Sindacato Italiano Unitario
Lavoratori Polizia

Anno 13
N. 12 - 15 Giugno 2008

Direttore Responsabile
GEROLAMO GRASSI

Direttore Editoriale:
INNOCENTE CARBONE

Consulenti di Redazione
GIUSEPPE IAFFALDANO
MICHELE SARACINO - PAOLO ZINI
RAFFAELE TATOLI - LUIGI ROMITA
FORTUNATO FORTUNATO

Hanno collaborato a questo numero:
R. TATOLI
F. ROMANO

Reg. Trib. Bari N. 1278
Redazione: Via Murat, 4 - Bari
Tel. 080/5291165 - 5232702
Telefax 080/5751068
Internet: www.siulp.it
E-Mail: siulp.bari@tin.it - bari@siulp.it

Stampa: Mediaservice di A. Coppolecchia
Vico Tresca, 4A - Valenzano (Ba)
E-mail: mediaservice3@simail.it
Tel./Fax 080.2040077

La collaborazione al giornale è gratuita. Articoli e foto, anche se non pubblicate, non si restituiscono, e rispecchiano sempre il pensiero dell'autore. Senza il consenso scritto dell'editore è vietato riprodurre con qualsiasi mezzo il giornale o sue parti.