



collegamento
www.siulp.it

fi@sh

del 26 marzo 2021



Aggiornamento direttive per la gestione del Personale della Polizia di Stato nel corso dell'emergenza epidemiologica da COVID-19

Con la circolare 333-A/0001643 del 25 marzo 2021 la Direzione Centrale per gli Affari Generali e le Politiche del Personale della Polizia Di Stato ha diramato chiarimenti sulle modalità di gestione del Personale

della Polizia di Stato alla luce dell'emergenza epidemiologica in atto.

In particolare, il Dipartimento ha inteso rispondere ad una serie di richieste di chiarimento in ordine alle modalità applicative degli istituti introdotti dalla normativa dedicata.

Nel rinviare alla circolare n. 333-A/2020 del 12 febbraio 2021, con la quale si è dato conto delle intervenute proroghe dell'efficacia degli istituti di interesse, il Dipartimento ha precisato che, con la legge 26 febbraio 2021, n. 21, che ha convertito con modificazioni il decreto — legge 31 dicembre 2020, n. 183 (c.d. mille proroghe), gli articoli 87, commi 6 e 7, del decreto — legge 17 marzo 2020, n. 18, e 263 del decreto — legge 19 maggio 2020, n. 34, sono stati prorogati fino al 30 aprile 2021.

Ulteriore fonte di riferimento sono, inoltre, il d.P.C.M. 2 marzo 2021, contenente le disposizioni attuative delle misure di contenimento e gestione della diffusione del virus applicabili dal 6 marzo al 6 aprile 2021, il decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, contenente disposizioni in materia di assistenza ai figli minori valide fino al 30 giugno 2021, nonché il decreto legge 22 marzo 2021, n. 41, recante misure urgenti a sostegno dei lavoratori connesse all'emergenza da COVID-19.

I chiarimenti riguardano le seguenti questioni:

1. REGIME TRANSITORIO BELL'ART. 87, COMMI 6 E 7 D.L. n. 18/2020

a) Applicabilità dell'art. 87, commi 6 e 7 d.l. n. 18/2020 nel periodo compreso tra il 18 agosto e il 7 ottobre 2020.

Nel periodo compreso tra il 18 agosto e il 7 ottobre 2020, le forme di congedo straordinario speciale previste dai commi 6 e 7 dell'art. 87 d.l. n. 18/2020 non possono trovare applicazione, poiché in tale arco di tempo le predette disposizioni non erano vigenti, e la loro successiva reintroduzione non può considerarsi retroattiva. Pertanto, nel suddetto periodo trovano applicazione gli ordinari istituti di gestione del Personale.

2. LOGICA DELL'ALTERNANZA E DISCIPLINA DELLE ASSENZE

a) Articolazione del servizio a giorni alterni con presenza lavorativa di durata doppia (7-19 oppure 8-20), seguita dal riposo ricadente nel giorno immediatamente successivo. Modalità di contabilizzazione delle assenze effettuate a vario titolo nel giorno in cui è previsto il servizio in presenza in ufficio.

In relazione all'articolazione del servizio in c.d. doppio turno, le assenze a ogni titolo del personale devono essere conteggiate considerando due distinte giornate lavorative.

Atteso l'obbligo di assicurare il completamento dell'orario di 36 ore settimanali, senza sperequazioni tra i dipendenti, sull'intera giornata solare del dipendente impiegato secondo il c.d. doppio turno si farà ricorso ad una assenza legittima per ciascuno dei due turni svolti nella medesima giornata.

Ove l'assenza legittima riguardi soltanto uno dei due turni, sarà rinviabile al giorno seguente — compatibilmente con le esigenze di diradamento della presenza negli uffici - il "completamento" dell'orario di servizio non svolto. Ove ciò non sia possibile, il dipendente dovrà coprire il secondo turno con un altro istituto che ne legittimi l'assenza.

b) Articolazione del servizio a giorni alterni con presenza lavorativa di durata doppia ed istituto dei riposi giornalieri cd. "per allattamento" (artt. 39 e 40 d.lgs. n. 151/2001). Compatibilità e modalità di riduzione delle ore di lavoro giornaliero.

Il regime di articolazione del servizio a giorni alterni è compatibile con l'impiego del personale che fruisce dei permessi giornalieri ex d.lgs n. 151/2001, fermo restando che la riduzione delle ore di lavoro deve essere riferita, per ciascun figlio, a ogni singolo turno (pertanto potranno essere concesse fino a 4 ore di riposo).

3. LAVORO AGILE

a) Possibilità di collocare in lavoro agile, senza la relativa domanda, il personale che si trovi nelle condizioni di applicazione dell'art. 87, comma 6, d.l. n. 18/2020.

Nell'ambito delle modalità di organizzazione del lavoro, il ricorso all'istituto della dispensa temporanea dalla presenza in servizio, contemplato dall'art. 87, comma 6, d.l. n. 18/2020, è previsto, in subordine, nei casi in cui non sia possibile ricorrere alla modalità di lavoro agile, così come declinato, da ultimo, nella circolare del Capo della Polizia- Direttore generale della pubblica sicurezza n. 14277 del 27 ottobre 2020.

In linea generale, nei casi in cui il dipendente fruisca della dispensa temporanea, a fronte del già intervenuto parere del sanitario, non gli è preclusa la possibilità di ottenere l'accesso allo smart working. Restano ferme le linee guida per l'applicazione del lavoro agile (circolare del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza n. 3820 del 13 marzo 2020), inclusa la necessità della domanda del dipendente, ricordandosi qui anche che non trovano applicazione l'art. 3, comma 1, lett. b) e l'art. 4, comma 2, secondo periodo, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020, nella sola parte in cui prevedono per i dipendenti posti in quarantena o isolamento l'obbligo di "svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definita dai contratti collettivi vigenti" (cosicché è senz'altro possibile richiedere anche al Personale della Polizia di Stato "lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale).

b) Possibilità di collocare in lavoro agile, senza la relativa domanda, il personale che si trovi nelle condizioni di applicazione dell'art. 87, comma 7, d.l. n. 18/2020.

La circolare del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza n. 15121 del 11 novembre 2020 ha previsto l'applicabilità del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 (efficace fino al 30 aprile 2021) anche al personale della Polizia di Stato.

Pertanto, salvo il caso di "malattia", coloro che si trovino nella condizione di quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (situazioni speculari a quelle previste dal comma 1 del medesimo articolo e contemplate dal decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione) sono posti in lavoro agile pur in assenza della relativa domanda.

c) Possibilità di collocare in lavoro agile il personale che risulta "positivo" al tampone per la ricerca del virus SARS-CoV-2, ma che non presenta alcuna sintomatologia.

Secondo le disposizioni impartite dalla Direzione centrale di sanità agli Uffici sanitari, la positività al virus SARS-CoV-2, pur in assenza di sintomatologia da COVID- 19, costituisce una condizione di "malattia", che non consente di collocare in smart working il dipendente positivo, anche se asintomatico.

d) Possibilità di recuperare le ore di permesso breve richieste a norma dell'art. 7 d.P.R n. 39/2018 durante le giornate in cui l'attività lavorativa è svolta in modalità agile.

Il dipendente in smart working, essendo in servizio, ben può chiedere di fruire di permessi brevi ai sensi dell'art. 7 d.P.R. n. 39/2018, con recupero delle relative ore il giorno stesso o in altre giornate individuate, more solito, dal dirigente.

Analogamente, le ore di permesso breve fruito quando la prestazione viene effettuata in presenza devono essere recuperate nella stessa o in altre giornate individuate, more solito, dal dirigente.

4. LAVORATORI FRAGILI

a) Istituti applicabili ai "lavoratori fragili".

Nel caso di dipendente avente nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità o immuno depresso, è possibile prevedere l'accesso al lavoro in modalità agile secondo le circolari in materia oppure, qualora ciò non sia praticabile, fare ricorso all'istituto della dispensa dalla presenza in servizio a norma dell'art. 87, comma 6, d.l. n. 18/2020, in base alle disposizioni vigenti.

Con riferimento ai "lavoratori fragili", il comma 2-bis dell'art. 26 d.l. n.18/2020, applicabile alla generalità dei dipendenti pubblici, in vigore sino al 28 febbraio 2021, è stato prorogato dal d.l. n. 41 del 2021 fino al 30 giugno 2021, e stabilisce che essi svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile. Il d.l. n. 41 del 2021 ha inoltre stabilito che anche per il periodo dal 1° marzo 2021 alla data di entrata in vigore dello stesso deve essere applicata la disciplina di cui all'art. 26, comma 2-bis, d.l. n. 18/2020.

Per la gestione dell'eventuale assenza del dipendente che si trovi nelle condizioni di fragilità sopradescritte, qualora ovviamente non sia possibile in alcun modo adibirlo al lavoro agile, il dirigente dell'ufficio di appartenenza potrà fare ricorso al citato istituto della dispensa dalla presenza in servizio.

5. CONGEDO STRAORDINARIO SPECIALE EX ART. 87, comma 6, D.L. n. 18/2020

a) Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa del dipendente nel caso di "convivente asintomatico" individuato come contatto stretto in attesa di accertamenti per la ricerca del virus ("caso 1" della circolare della Direzione centrale di sanità n. 14924 del 22 ottobre 2020).

In questa situazione il dipendente può svolgere la prestazione lavorativa in presenza, non essendo previsto alcun accertamento medico legale. Ad ogni modo, può essere valutata la possibilità dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile oppure, qualora ciò non sia praticabile, al dipendente può essere applicato l'istituto disciplinato dall'art. 87, comma 6, d.l. n. 18/2020, come previsto dalla circolare del Capo della Polizia — Direttore generale della pubblica sicurezza n. 15121 del 11 novembre 2020.

b) Necessità del parere del medico per l'applicazione dell'art. 87, comma 6, d.l. n. 18/2020 in relazione ai casi contemplati dalla circolare della Direzione centrale di sanità n. 14924 del 22 ottobre 2020.

La circolare del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza n. 15121 del 11 novembre 2020 individua tre ipotesi (casi 1,2,3) di applicazione della dispensa temporanea dalla presenza in servizio riconducibili alla casistica contemplata dalla circolare della Direzione centrale di sanità n. 14924 del 22 ottobre 2020.

Nei tre casi richiamati, il parere del sanitario della Polizia di Stato è da considerarsi implicito, attesi il contenuto e il senso complessivo della circolare n. 14924 del 22 ottobre 2020.

È comunque utile rammentare che, in generale, ai sensi della circolare del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza n. 4164 del 19 marzo 2020, l'individuazione del personale da dispensare è effettuata dai medici della Polizia di Stato "in costante raccordo e anche su segnalazione dei dirigenti degli Uffici, Istituti e Reparti".

c) Regime giuridico applicabile all'istituto previsto dall'art. 87, comma 6, d.l. n. 18/2020.

La dispensa temporanea dalla presenza in servizio costituisce una forma speciale di congedo straordinario, per esplicita previsione dell'articolo 87, comma 6, nella parte in cui prevede che è disposta "ai sensi dell'art. 37 del DPR 10 gennaio 1957, n. 3", da cui si esclude esplicitamente solo il computo dei giorni nel tetto massimo previsto dal terzo comma dello stesso art. 37.

Ne consegue l'applicabilità del regime giuridico del congedo straordinario, incluso l'assorbimento delle giornate di riposo settimanale e festivo nell'arco temporale della dispensa.

6. CONGEDO STRAORDINARIO SPECIALE EX ART. 87, COMMA 7, D.L. n. 18/2020

a) Regime giuridico applicabile all'istituto previsto dall'art. 87, comma 7, d.l. n. 18/2020.

L'istituto previsto dall'art. 87, comma 7, d.l. n. 18/2020, benché costituisca "servizio prestato a tutti gli effetti di legge", è espressamente individuato dalla legge, con il letterale riferimento all'art. 37 d.P.R. n. 3/1957 (di cui si esclude esplicitamente solo il computo dei giorni nel tetto massimo previsto), come una figura di congedo straordinario, seppur speciale, con conseguente applicazione del relativo regime giuridico, incluso l'assorbimento delle giornate di riposo settimanale e festivo.

b) Spettanza del compenso per lavoro straordinario, ove il dipendente sia nelle due condizioni previste dall'art. 87, comma 7, d.l. n. 18/2020 per le quali è previsto il lavoro agile (quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva).

Lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working non prevede in alcun caso la prestazione di lavoro straordinario, secondo quanto previsto dalle linee guida per l'applicazione del lavoro agile (circolare del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza n. 3820 del 13 marzo 2020).

7. CONGEDO SPECIALE PER ASSISTENZA FIGLI MINORI

a) Periodo di vigenza delle disposizioni di cui all'art. 25 d.l. n. 18/2020 e regime giuridico applicabile.

Lo speciale congedo "scuole chiuse" si è aggiunto al normale congedo parentale previsto dall'art. 32 d.lgs. n. 151/2001, configurandosi pertanto come analoga fattispecie, da cui deriva l'applicazione delle previsioni di cui all'art. 34, comma 5, del citato decreto legislativo secondo cui "i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità".

La totale assimilazione al congedo parentale, ribadita anche dall'INPS (messaggi n. 1 621 del 15 aprile 2020 e n. 2968 del 27 luglio 2020), comporta che i giorni di riposo e i festivi si computino nella fruizione dello stesso. Tale istituto ha trovato applicazione dal 5 marzo al 31 agosto 2020.

b) Periodo massimo di congedo ex art. 25 d.l. n. 18/2020 fruibile da ciascun genitore dipendente.

La normativa prevedeva la possibilità di astenersi dall'attività lavorativa per un periodo massimo complessivo di trenta giorni, continuativi o frazionati, in via alternata con l'altro genitore.

c) Assistenza ai figli minori per didattica a distanza, malattia o quarantena ai sensi dell'art. 2 del d.l. n. 30/2021.

L'art. 2 d.l. n. 30/2021, ha previsto la possibilità per i lavoratori dipendenti che siano genitori di figli conviventi minori di 16 anni di svolgere, alternativamente all'altro genitore, la prestazione lavorativa in modalità agile per un periodo di tempo pari o inferiore alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza della malattia del figlio da COVID-19 oppure della quarantena dello stesso per contatti stretti, ovunque avvenuti con soggetti positivi.

Nel caso in cui l'attività lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, il genitore di figlio convivente minore di anni 14 può assentarsi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla didattica a distanza o alla malattia o alla quarantena del minore, percependo un'indennità pari al 50% della retribuzione. Tale indennità è calcolata secondo le disposizioni dell'art. 23 d.lgs. n. 151/2001 e i periodi di assenza sono coperti da contribuzione figurativa.

La medesima disposizione si applica ai genitori di figli con disabilità grave di cui all'art. 3 Legge n. 104/1992 (accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, l. n. 104/1992), iscritti a scuole di ogni ordine e grado per le quali sia stata disposta la sospensione della didattica in presenza o che siano ospitati da centri diurni assistenziali per i quali sia stata disposta la chiusura.

Coloro che dal 1° gennaio 2021 al 12 marzo 2021 abbiano usufruito di giorni di congedo parentale ex artt. 32 e 33 d.lgs. n. 151/2001 per i periodi di sospensione dell'attività didattica dei figli conviventi minori di anni 14 oppure per la durata della malattia da COVID-19 o della quarantena dei medesimi, possono chiederne la conversione in questo speciale congedo indennizzato al 50%.

Se il figlio convivente ha un'età compresa tra i 14 e i 16 anni, il genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, senza retribuzione né indennità né contribuzione figurativa.

L'art. 2 d.l. n. 30/2021 ha, inoltre, previsto la possibilità per alcune categorie di lavoratori, tra cui il personale del Comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID — 19, di scegliere, alternativamente alle suddette forme di tutela e congedo, la corresponsione di uno o più bonus per l'acquisto di servizi di baby sitting nel limite massimo di 100 euro a settimana, per figli conviventi minori di anni 14 che si trovino in didattica a distanza, in malattia da COVID—19 oppure in quarantena. Tale beneficio può essere ottenuto direttamente dal dipendente tramite libretto famiglia dell'INPS, sempre che l'altro genitore non acceda ad altre tutele o al congedo previsto dallo stesso art. 2.

Per i giorni in cui l'altro genitore svolge la prestazione di lavoro in modalità agile o fruisce delle forme di congedo previste dal menzionato art. 2, oppure non svolge alcuna attività lavorativa o è sospeso dal lavoro, il dipendente non può fruire dello stesso congedo né del bonus baby sitting, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle predette misure. Le disposizioni di cui all'art. 2 del d.l. n. 30/2021 sono valide dal 13 marzo al 30 giugno 2021.

d) Cumulabilità del congedo speciale, cx art. 25 d.l. n. 18/2020 oppure ex art. 21-bis d.l. n. 104/2020, con l'ordinario congedo parentale.

Le forme speciali di congedo previste dalla normativa d'emergenza si aggiungono all'ordinario congedo parentale, laddove ne ricorrano i presupposti applicativi.

e) Alternatività degli speciali congedi previsti dalla normativa emergenziale rispetto al congedo straordinario per gravi motivi, in relazione alla necessità di accudimento dei figli minori legata alla chiusura delle scuole e/o alla quarantena dei figli e/o alla didattica a distanza.

È affidata al dirigente la valutazione dei presupposti per l'eventuale applicazione del congedo straordinario per gravi motivi in alternativa agli speciali congedi "parentali" previsti dalla normativa emergenziale, in relazione alla peculiare situazione che può essere rappresentata dall'interessato, trattandosi di istituti volti a disciplinare situazioni diverse.

Risarcibile il danno conseguente all'eccessiva durata delle procedure concorsuali

Uno dei problemi più frequenti nel pubblico impiego è costituito dalla eccessiva durata delle procedure concorsuali, per cui molto spesso, alla conclusione di un concorso interno il dipendente viene inquadrato nella nuova qualifica con una decorrenza economica diversa e ritardata rispetto alla decorrenza giuridica.

Una recente Sentenza del TAR del Lazio affronta il problema della risarcibilità del danno rinveniente dall'eccessiva durata delle procedure concorsuali.

Si tratta della Sentenza n. 10025/2020 del Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Sezione Seconda Stralcio) relativa ad un concorso pubblico indetto dall'Amministrazione Finanziaria nel 1993 e conclusosi con l'approvazione della graduatoria nel febbraio 2001.

I ricorrenti lamentavano di essere stati destinatari della immissione nella nuova qualifica con decorrenza giuridica 21 maggio 1992 e decorrenza economica dal 25 febbraio 2002, data di effettiva immissione nelle funzioni corrispondenti alla medesima qualifica.

Per tale ragione, azionavano domanda risarcitoria per l'enorme ritardo con il quale era stata portata a termine la procedura concorsuale così provocando un ingiusto ed irreversibile pregiudizio per i ricorrenti, tenuto conto che la legge prevede che le procedure concorsuali per titoli si esauriscano entro sei mesi dalla data di prima convocazione della commissione esaminatrice e che l'irragionevole durata del concorso de quo, oltre a comportare una tardiva corresponsione delle differenze retributive, avrebbe anche loro precluso la chance di ottenere ulteriori avanzamenti di carriera.

Il Giudice amministrativo riteneva il ricorso fondato nei termini di seguito illustrati.

L'art. 11, comma 5, D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 (Regolamento sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e sulle modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nel pubblico impiego), prevede che: "Le procedure concorsuali devono concludersi entro sei mesi dalla data di effettuazione delle prove scritte o, se trattasi di concorsi per titoli, dalla data della prima convocazione. L'inosservanza di tale termine dovrà essere giustificata collegialmente dalla Commissione esaminatrice con motivata relazione da inoltrare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, o all'amministrazione o ente che ha proceduto all'emanazione del bando di concorso e per conoscenza al Dipartimento della funzione pubblica".

L'art. 11, comma 5, D.P.R. n. 487 del 1994 è espressione di un principio generale per cui la durata delle operazioni concorsuali deve essere contenuta entro termini predeterminati e comunque ragionevoli, la cui violazione è senz'altro valutabile ex art. 2-bis, L. n. 241 del 1990, ai fini del risarcimento del danno subito dal vincitore della procedura selettiva per effetto del ritardo con cui è stato immesso nella nuova posizione lavorativa, con diritto a percepirne la retribuzione.

In linea generale, il Tribunale osserva che il risarcimento del danno da ritardo a provvedere non è correlato all'effetto del ritardo, ma al fatto che la condotta inerte o tardiva dell'Amministrazione abbia provocato un danno nella sfera giuridica del privato (Cons. Stato, sez. V, 26 marzo 2020 n. 2126).

Pertanto, condizione necessaria ma non sufficiente affinché sia configurabile tale responsabilità della pubblica amministrazione è il superamento del termine fissato per la conclusione del procedimento, che costituisce l'elemento oggettivo dell'illecito, ma non integra piena prova del danno (Cons. Stato, sez. VI, 14 novembre 2014 n. 5600; sez. VI, 10 giugno 2014 n. 2964). Infatti, l'accertamento della responsabilità dell'ente pubblico per danno da ritardo richiede anche la dimostrazione, a cura del ricorrente, dell'elemento soggettivo, del nesso di causalità tra fatto lesivo e danno ingiusto e, infine, dell'esistenza di quest'ultimo, da intendere come lesione alla posizione di interesse legittimo al rispetto dei predetti termini (Cons. Stato, sez. VI, 14 novembre 2014 n. 5600; in termini v. anche: Cons. Stato, sez. IV, 3 maggio 2019 n. 2886; sez. IV, 2 gennaio 2019 n. 20). Infine, proprio in ragione dell'ingiustizia del danno prodottosi per effetto del ritardo, il danno risarcibile presuppone la spettanza sostanziale ab initio del bene della vita, solo tardivamente riconosciuto dall'Amministrazione (Cons. Stato, sez. IV, 2 dicembre 2019 n. 8235).

Tanto premesso, in relazione all'elemento soggettivo la violazione del termine di conclusione del procedimento fa presumere la sussistenza della colpa, presunzione che può essere superata mediante la dimostrazione di un errore scusabile dell'Amministrazione - da ravvisarsi nell'esistenza di contrasti giurisprudenziali sull'interpretazione di una disposizione ovvero nella formulazione incerta di norme da poco entrate in vigore, nella rilevante complessità del fatto o

anche nel sopravvenire di una dichiarazione di incostituzionalità della norma applicata (cfr. Cons. Stato, sez. III, 6 maggio 2013 n. 2452; sez. V, 17 febbraio 2013 n. 798; sez. VI, 9 marzo 2007 n. 1114).

Nel caso di specie, poiché il Ministero resistente nulla ha eccepito in ordine alla presenza di tali esimenti, secondo il Tribunale può ritenersi provata anche l'esistenza dell'elemento soggettivo dell'illecito. Peraltro, parte ricorrente ha comprovato che sul ritardo nella conclusione della procedura hanno influito illegittimità degli atti e delle operazioni concorsuali accertati in giudizio e cioè a dire condotte riconducibili all'esclusiva responsabilità del Ministero resistente e dei suoi organi.

Quanto al nesso di causalità, considerato che la vicenda di cui è causa consiste nella ritardata attribuzione della qualifica superiore (e dei relativi emolumenti) all'esito di un concorso riservato per soli titoli, non v'è dubbio che, in conseguenza dell'irragionevole protrarsi della procedura selettiva, i ricorrenti non abbiano potuto godere delle differenze retributive loro spettanti, a causa del sopravvenuto collocamento in congedo per raggiunti limiti di età (Cons. Stato, sez. VI, 14 novembre 2014 n. 5600).

In merito alla quantificazione del danno da ritardo, essendo i ricorrenti vincitori della procedura concorsuale riservata, in prima approssimazione, il pregiudizio da loro patito va individuato nelle differenze retributive e contributive tra la qualifica di appartenenza e quella successivamente conseguita (Cons. Stato, sez. VI, 14 novembre 2014 n. 5600).

Tuttavia, secondo i Giudici, tale affermazione deve essere contemperata con il principio generale, proprio del pubblico impiego privatizzato, per cui il diritto alle differenze retributive per lo svolgimento di mansioni superiori è comunque correlato all'effettività della prestazione, dovendo essere la retribuzione commisurata alla qualità e quantità del lavoro prestato (Cass. civ., sez. lav., 16 gennaio 2020 n. 813).

Nel caso di specie, difettando l'effettiva immissione nelle superiori funzioni, il collegio ha stimato il danno riportato dai ricorrenti nella misura del trenta per cento delle differenze retributive loro spettanti a far data dal giorno successivo al decorso di sei mesi dalla prima riunione della commissione esaminatrice del predetto concorso, nominata con D.M. 22 febbraio 1994, n. 159299 e integrata con d.d. 20 maggio 1997 n. 155533, sino alla data del collocamento a riposo di ciascuno di essi.

Il tribunale ha poi escluso l'esistenza di ulteriori pregiudizi connessi alla perdita di chance di sviluppo professionale e di carriera. Infatti, la tecnica risarcitoria della perdita della chance garantisce l'accesso al risarcimento per equivalente solo se essa abbia effettivamente raggiunto un'apprezzabile consistenza, di solito indicata dalle formule probabilità seria e concreta o anche elevata probabilità di conseguire il bene della vita sperato; in caso di mera "possibilità" vi è solo un ipotetico danno, non meritevole di reintegrazione, poiché in pratica nemmeno distinguibile dalla lesione di una mera aspettativa di fatto (Cons. Stato, sez. V, 15 novembre 2019 n. 7845; conf. Cons. Stato, sez. IV, 23 settembre 2019 n. 6319; sez. V, 27 febbraio 2019 n. 1386).

Nel caso di specie, infatti, i ricorrenti non avevano fornito alcun elemento di prova sull'elevata probabilità di conseguire ulteriori avanzamenti, sì che le relative doglianze riguardano la lesione di un'aspettativa di fatto che, come tale, non è autonomamente risarcibile.

Crediti formativi "IUS" utili per l'accesso alla carriera dei funzionari di Polizia mediante concorso interno e per la promozione alla qualifica di ispettore superiore. Richiesta chiarimenti

Riportiamo il testo della lettera inviata dalla Segreteria Nazionale al Dipartimento della P.S. in data 24 marzo 2021:
"A decorrere dall'anno 2027, terminata la fase transitoria della revisione dei ruoli delle Forze di polizia delineato dal Decreto Legislativo n.95/2017, per accedere alla carriera dei funzionari di Polizia mediante concorso interno e per la promozione alla qualifica di ispettore superiore saranno richiesti titoli di laurea triennale o magistrale il cui numero di crediti formativi universitari in discipline afferenti al settore scientifico-disciplinare "IUS" non dovrà essere inferiore a due terzi del totale, considerando esclusivamente i crediti acquisiti mediante superamento di esami in trentesimi.

Prima dell'entrata in vigore del predetto decreto, e a cavallo di esso, per accedere alla carriera dei commissari era sufficiente aver conseguito una laurea specialistica o magistrale, oltre che in giurisprudenza, in materie scientifiche come ad esempio scienze delle pubbliche amministrazioni, della politica e dell'economia.

Molti colleghi, infatti, ancor prima di conoscere le innovazioni introdotte dal riordino delle carriere al Decreto Legislativo n. 334/2000, avevano intrapreso corsi di laurea specialistici o magistrali, alcuni dei quali, oggi, non sembrano soddisfare appieno i richiesti presupposti di contenuto "IUS", in crediti acquisiti mediante superamento di esami in trentesimi.

Per effetto della predetta modifica, quindi, i colleghi già in possesso delle predette lauree, o in procinto di conseguirle, il cui piano di studi prevede un numero di esami che assommati non raggiungono i due terzi di crediti formativi "IUS", rischiano di non poterli far valere per partecipare ai concorsi interni in narrativa.

Ciò detto, al fine di dirimere dubbi e dipanare le diverse interpretazioni che sul territorio stanno contribuendo a disorientare i tanti colleghi interessati a mettersi per tempo nelle condizioni di adottare le scelte che riterranno individualmente opportune, anche per non disperdere risorse e qualificazioni già acquisite, si chiede di chiarire se potrà essere presa in considerazione la possibilità di integrare gli eventuali crediti "IUS" già inclusi nel titolo posseduto, attraverso ulteriori CFU da conseguire, per esempio, con il superamento di specifici master universitari.

In ultimo si chiede di chiarire se, i crediti formativi riconosciuti dagli atenei per i vari percorsi di laurea per le competenze e le abilità maturate in ambito lavorativo dagli studenti universitari detentori di documentate capacità ed esperienze, come nel caso degli appartenenti alla Polizia di Stato, saranno considerati utili per il raggiungimento del predetto limite dei due terzi di crediti a contenuto "IUS".

In attesa di un cortese cenno di riscontro, si inviano distinti saluti."

**Chi usufruisce dei benefici di cui alla legge 104/1992
non è tenuto a prestare assistenza quotidiana h 24 al domicilio del disabile**

"L'istituto non mira ad assicurare al portatore di handicap la compresenza fisica ininterrotta e prevalente del soggetto che lo assiste, bensì una dedizione funzionale al suo benessere psicofisico. In altre parole, fermo restando che l'adeguatezza dell'assistenza deve essere valutata giorno per giorno (anziché per la durata di quest'ultima complessivamente considerata), essa non va intesa in termini quantitativi (in particolare: di numero di ore di vicinanza fisica al portatore di handicap), bensì qualitativi (in particolare: di svolgimento di attività che il portatore di handicap potrebbe svolgere punto o con grande difficoltà da solo e che rendono migliore o addirittura possibile la sua esistenza)".

Il principio è stato enunciato nella Sentenza n. 90/2020 del 5 novembre 2020 dal Tribunale di Napoli, nel procedimento penale a carico di un dipendente della Guardia di Finanza imputato di Truffa aggravata perché, avendo presentato un'istanza di fruizione di licenza straordinaria finalizzata ad assistere per 24 ore la madre portatrice di handicap in base alla legge 104/1992, attestava falsamente di aver prestato assistenza anche in un periodo nel corso del quale, si sarebbe, in realtà, disinteressato effettuando solo visite di durata inferiore ai 30 minuti.

Con tale comportamento, secondo l'ipotesi accusatoria, avrebbe indotto il proprio Comando a corrispondergli lo stipendio anche per un periodo, per il quale non avrebbe dovuto essere remunerato, con conseguente ingiusto profitto e danno per l'Amministrazione pubblica di appartenenza. Così agendo, sempre secondo la Pubblica accusa, egli avrebbe commesso il reato di Truffa aggravata dal possesso del grado (artt. 234, 47 n.2 c.p.m.p.).

I Giudici del Tribunale, premessa la contraddittorietà degli elementi raccolti alcuni dei quali depongono per un'assistenza quotidiana almeno sufficiente dell'imputato alla madre, altri per una dedizione discontinua e comunque inadeguata, osservano che in sede penale non si tratta di esprimere giudizi morali, bensì giuridici, in particolare circa la conformità del comportamento dell'imputato allo spirito dello strumento di cui gli viene contestato un abuso, ossia la licenza straordinaria ex l. 104/1992.

Secondo l'interpretazione preferibile di tale normativa, che tiene conto anche dell'evoluzione che essa ha subito via via, l'istituto non mira ad assicurare al portatore di handicap la compresenza fisica ininterrotta e prevalente del soggetto che lo assiste, bensì una dedizione funzionale al suo benessere psicofisico.

In altre parole, fermo restando che l'adeguatezza dell'assistenza deve essere valutata giorno per giorno di licenza (anziché per la durata di quest'ultima complessivamente considerata), essa non va intesa in termini quantitativi (in particolare: di numero di ore di vicinanza fisica al portatore di handicap), bensì qualitativi (in particolare: di svolgimento di attività che il portatore di handicap potrebbe svolgere punto o con grande difficoltà da solo e che rendono migliore o addirittura possibile la sua esistenza).

Detta lettura, secondo il Tribunale, emerge già dalla sua "piena congruenza con quell'orientamento antropocentrico che caratterizza la nostra Costituzione e di cui la licenza in esame costituisce una delle tante forme di manifestazione, basti considerare che si può stare accanto a una persona per la maggior parte della giornata eppure disinteressarsene del tutto o addirittura maltrattarla (si pensi ai casi, tristemente noti, di badanti che vivono a stretto contatto con neonati o anziani e li trascurano o tiranneggiano), così come si può operare per la maggior parte della giornata a distanza di una persona eppure curarla nel modo migliore possibile, svolgendo in suo nome e/o per suo conto compiti che rendono possibile (es. : acquisto di medicinali, ritiro di ricette mediche) o quanto meno agevolano (es. : acquisto di nuovi vestiti, di prodotti per l'igiene) la sua esistenza. Là dove è chiaro che solo nel secondo caso ha senso riconoscere una vera e propria assistenza, ossia una dedizione funzionale al benessere psicofisico altrui".

Pertanto, i Giudici hanno considerato anche ulteriori elementi che lasciano supporre che l'imputato, nel periodo in contestazione, assicurò una significativa assistenza alla madre. Tali elementi consistenti nell'acquisto di medicinali, rilascio, ritiro delle ricette mediche, presenza alle visite al domicilio dell'assistita, ritiro referti rilasciati per le analisi, hanno permesso di concludere che trattasi di attività di vario genere accomunate dal fatto di essere state compiute nell'interesse della madre dell'imputato, nel comune di residenza di quest'ultima e nel periodo in contestazione. Trattasi di elementi plurimi, significativi e certi che comprovano quanto meno una dedizione costante e utile dell'imputato alla cura della madre nel periodo in contestazione. L'incertezza che residua circa il carattere effettivamente quotidiano e sempre perfettamente adeguato di questa dedizione comporta solo che non può affermarsi l'insussistenza del fatto ascrittogli, mentre non può condurre alla prova della sua colpevolezza. Ciò per l'insuperabile principio, sottostante alla regola codicistica della prova al di là di ogni ragionevole dubbio (art. 533, comma 1 c.p.p.) e discendente dal principio fondamentale del giusto processo (art. 111, comma 1 Cost.), secondo cui è il p.m. che deve confermare pienamente l'ipotesi accusatoria, non l'imputato quella difensiva".

Sulla base delle esposte considerazioni il Tribunale ha determinato l'assoluzione dell'Imputato perché il fatto non sussiste.

tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 12/2021 del 26 Marzo 2021

Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 email: nazionale@siulp.it
Direttore Responsabile Felice Romano Stampato in proprio Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123