



del 21 gennaio 2023



## **Messina Denaro** **arresto grande successo della** **“Squadra dello Stato” che** **rafforza l’impegno nella lotta alla** **mafia.** **Plauso alla Procura di Palermo e** **ai Carabinieri**

L’arresto di Matteo Messina Denaro rappresenta l’ennesimo grande successo della “Squadra dello Stato” nella lotta alla mafia e nel rinnovare l’impegno contro ogni forma di criminalità che vuole affermare la cultura dell’antistato contro quella dello Stato di diritto. Congratulazioni a tutte le Forze di polizia per l’incessante attività svolta, che si è chiusa come una morsa attorno al latitante grazie al coordinamento e la direzione attenta e puntuale della Procura di Palermo, e plauso all’Arma dei Carabinieri per la storica cattura di Matteo Messina Denaro.

Questa cattura rappresenta in modo incontrovertibile due cose. La prima è che la Squadra dello Stato c’è e che quando è messa nelle condizioni di poter lavorare i risultati arrivano sempre; la seconda è quella che nessun delinquente, nemmeno il più pericoloso, può sfuggire alle maglie della nostra giustizia.

Così in una nota Felice ROMANO, Segretario Generale del SIULP, commenta l’arresto del primo ricercato dell’elenco dei latitanti più pericolosi del nostro Paese.

Questo arresto però, sottolinea Romano, non deve indurre nessuno a pensare che possiamo abbassare la guardia o che la mafia sia finita. La lotta alla mafia, così come ad ogni forma di criminalità, è e deve restare una priorità se vogliamo garantire la legalità nei nostri territori. Giacché senza legalità non c’è libertà, lavoro, dignità e quindi crescita sociale, culturale, economica e politica per le future generazioni.

---

### **Plauso all’iniziativa del Ministro Piantedosi per tutela sanitari.** **Riapertura presidi presso ospedali imprescindibile per arginare violenza**

Esprimiamo vivo apprezzamento per l’iniziativa con la quale il Ministro dell’Interno Piantedosi ha deciso di monitorare i plessi ospedalieri dove maggiore è risultata l’incidenza delle aggressioni perpetrate nei confronti del personale sanitario, per istituire, o rafforzare, nuovi presidi della Polizia di Stato in grado di contrastare questa insana deriva.

Un incoraggiante segnale di attenzione per le categorie di lavoratori impegnati nelle c.d. helping professions che, come il Siulp denuncia da anni, si trovano indifesi, anche dal punto di vista normativo, rispetto all’iperbole di violenze scaricate su incolpevoli servitori dello Stato complice la certezza di una totale impunità di fatto. Motivo che ha spinto il Siulp a promuovere, tra l’altro, una raccolta di firme a sostegno di una legge di iniziativa popolare con la quale assicurare una pena certa ed immediata in grado di dissuadere questa incontrollata barbarie.

Così in una nota Felice ROMANO, Segretario generale del SIULP commenta l’annuncio del Ministro Piantedosi circa le direttive per contrastare le forme di violenza in danno dei sanitari.

Una barbarie, sottolinea il sindacalista, che vede il solo personale in uniforme patire un’aggressione ogni 3 ore e che, se rapportata a tutti gli appartenenti alle helping profession (sanitari, professori, autisti di mezzi pubblici, ecc. ecc.), scende ad una ogni 3 minuti

Ma l’attuazione concreta della soluzione individuata dal Ministro, per evitare che vada ad infrangersi contro gli insidiosi scogli delle criticità di sistema, richiede un aumento della dotazione di operatori della Polizia di Stato da destinare ai presidi presso le strutture sanitarie e che gli stessi abbiano una comprovata professionalità ed esperienza da ufficiali di P.G..-

Figura, questa, oggi sempre meno presente nei nostri organici per l'emorragia dovuta ai pensionamenti che, entro il 2030 saranno oltre 40mila a fronte di circa 20mila nuove immissioni che l'attuale sistema ci consente di poter formare atteso che, per le dissennate scelte del recente passato operate con la spending review, gli Istituti di formazione della Polizia di Stato riescono oggi ad assicurare l'immissione di neo Agenti in misura massima di 3500 unità all'anno. Questo significa che non viene garantito nemmeno il reintegro del turn over, atteso che nel solo 2022, a causa del raggiungimento del limite di età ordinamentale, sono cessati dal servizio attivo circa 4800 operatori mentre per quest'anno il numero previsto è di circa 6200 unità. Da questo la richiesta di implementare il sistema delle scuole di formazione contenuto nell'emendamento presentato sulla legge di stabilità e stralciato nonostante il costo contenuto di soli 7 milioni di euro.

Ecco perché, nell'esprimere l'incondizionato plauso per la pregevole capacità del Ministro dell'Interno di aver saputo intercettare i bisogni e le necessità dei lavoratori maggiormente esposti alle insidie di allarmanti derive sociali, e con l'auspicio che anche il Legislatore sappia farsi carico dell'adozione delle competenti misure normative finalizzate a disincentivare le gratuite forme di violenza verso chi serve e rappresenta lo Stato e le Istituzioni, confidiamo che questa rinnovata attenzione per le peculiari categorie professionali interessate incontri la piena condivisione di tutte le forze politiche dell'arco parlamentare anche in concreto e non solo nelle enunciazioni di principio o negli spot elettorali.

---

### **Mancato riconoscimento della denominazione di coordinatore per coloro che sono transitati nel ruolo tecnico**

Riportiamo la risposta del Dipartimento della P.S., N.555/V-RS, Prot.0000428, alla nostra lettera inviata lo scorso 21 novembre e pubblicata sul [Flash 49 - 2022](#):

*“La Direzione Centrale per gli Affari Generali e le politiche del personale della Polizia di Stato ha rappresentato che l'attribuzione della denominazione di "coordinatore" è disciplinata, per i diversi ruoli del personale che espleta funzioni di polizia, dagli artt. 5, 24-ter e 26 del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 335, che ne prevedono l'attribuzione in favore del personale con una certa anzianità di servizio nella qualifica apicale del ruolo di appartenenza e che presenti determinati requisiti di condotta. In termini analoghi, con riferimento ai ruoli del personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica, si esprimono anche gli artt. 4, 20-ter e 24 del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 337.*

*La titolarità della denominazione di "coordinatore" determina in capo al dipendente, quale effetto, preminenza gerarchica in relazione alla data di conferimento, anche nei casi di pari qualifica con maggiore anzianità nella qualifica stessa.*

*Al di là del dato definitorio (con l'utilizzo del termine "denominazione" in luogo di "qualifica"), è, innanzitutto, di rilievo il fatto che la disciplina illustrata sia collocata all'interno delle disposizioni dedicate alla determinazione delle funzioni del personale appartenente ai ruoli, invece che tra quelle che disciplinano lo sviluppo di carriera del predetto personale, con ciò palesandosi l'intenzione del Legislatore di considerare la predetta denominazione estranea al sistema della vera e propria progressione in carriera.*

*Inoltre, gli articoli 4, 24-bis e 25 del d.P.R. n. 335 del 1982 — che riportano, rispettivamente, l'articolazione delle qualifiche dei ruoli degli ispettori, dei sovrintendenti e degli assistenti e agenti — considerano, quali qualifiche apicali quelle di sostituto commissario, sovrintendente capo e assistente capo, non contemplando, pertanto, la denominazione di "coordinatore" tra i livelli di sviluppo di carriera del predetto personale.*

*Coerentemente con tali indicazioni normative (e in termini decisivi nel senso di escludere che il conseguimento della denominazione di "coordinatore" costituisca una progressione in carriera), si pongono anche le disposizioni in materia di promozione per merito straordinario (artt. 72 e 73 del d.P.R. n. 335 del 1982, applicabili anche al personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica in virtù del rinvio generale di cui all'art. 2 del d.P.R. n. 337 del 1982), che non prevedono l'attribuzione della denominazione di "coordinatore" in favore dei premiati appartenenti alle qualifiche apicali di ciascun ruolo, escludendo espressamente tale denominazione dai meccanismi di progressione in carriera di carattere straordinario.*

*Se il conferimento della qualifica di "coordinatore" fosse da considerarsi una forma di progressione in carriera le disposizioni da ultimo richiamate sarebbero del tutto irragionevoli, in quanto determinerebbero, alternativamente, o un "doppio salto" di carriera (in favore degli assistenti capo, che verrebbero promossi direttamente a vice sovrintendente, obliterando il "passaggio intermedio" di carriera di assistente capo coordinatore), o un illogico disconoscimento della stessa progressione giuridica (in capo ai sovrintendenti capo e ai sostituti commissari, che si vedrebbero attribuire ingiustificatamente una sola compensazione economica).*

*È da ritenersi, pertanto, che la denominazione di "coordinatore" non costituisca una vera e propria forma di progressione in carriera, ma un istituto con il quale l'ordinamento tributa un formale riconoscimento alla notevole professionalità acquisita da personale di servizio nelle qualifiche apicali e meritevole di svolgere compiti di maggiore responsabilità.*

*La predetta denominazione potrà, conseguentemente, essere conferita, ricorrendone i presupposti, anche al personale transitato ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. aaaa-bis) del d.lgs. n. 95 del 2017”.*

## Congedo e riposo solidale

L'articolo 22 del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57 che rende esecutivo l'accordo sindacale per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile per il Triennio 2019-2021, ha recepito la disciplina di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 relativa alla possibilità di cedere, a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a quest'ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, rimettendo alla contrattazione di comparto la definizione della misura, delle condizioni e delle modalità di accesso al beneficio. La disposizione contrattuale istituisce, dunque, anche per i lavoratori della Polizia di Stato, l'istituto del congedo e riposo solidale che consente al personale, fino alla qualifica di commissario capo ed equiparate, di cedere e ricevere, dai colleghi appartenenti alla medesima Forza di polizia, giornate di congedo solidale per assistere i figli minori che necessitano di cure costanti.

In particolare, l'articolo 22, al comma 2, lettera b), prevede che la cessione può essere effettuata, sia mediante cessione diretta che con sistemi centralizzati, secondo procedure definite dall'Amministrazione, entro novanta giorni dalla sua entrata in vigore della disposizione, a seguito di contrattazione collettiva integrativa a livello centrale, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'Accordo sindacale recepito con il d.P.R. n. 57 del 2022.

Con le medesime procedure devono essere stabilite, ai sensi del comma 4 del medesimo articolo 22, le modalità di restituzione dei giorni ricevuti e non più necessari al cessionario, se ancora utilmente fruibili secondo i termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali.

Possono essere ceduti i giorni di congedo ordinario, spettanti e non ancora fruiti ai sensi dell'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, eccedenti le quattro settimane annue, ritenute assolutamente necessarie per assicurare al personale, anche in considerazione della specificità delle funzioni e dei compiti svolti, un effettivo reintegro delle energie psicofisiche, coerentemente con quanto previsto dal successivo articolo 28 in materia di congedo ordinario, nonché le quattro giornate di riposo di cui alla legge 23 dicembre 1977, n. 937.

Possono, quindi, essere cedute le giornate di congedo ordinario dell'anno in corso, ovvero quelle per le quali non sia ancora trascorso il termine di diciotto mesi successivi all'anno di spettanza, ai sensi del citato articolo 9 del d.P.R. n. 39 del 2018.

Il dipendente, in relazione a ogni annualità di congedo può cedere solo la parte residua, rispetto alle quattro settimane, quantificabile in 20 e 24 giorni, rispettivamente, nell'ipotesi di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque o sei giorni con le connesse variazioni nel caso in cui abbia prestato servizio in uffici, con diversa articolazione oraria, nel corso del medesimo anno.

Con particolare riferimento alle modalità di cessione del congedo solidale, la disposizione stabilisce espressamente che essa:

- a) è a titolo volontario e gratuito;
- b) K non può essere sottoposta a condizione o a termine;
- c) non è revocabile;
- d) avviene in forma scritta, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dei dati personali.

Quanto, invece, alle modalità di ricezione del congedo solidale, la norma prescrive che il dipendente "ricevente":

- a) deve presentare adeguata certificazione, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, comprovante la necessità di cure costanti del figlio minore in relazione alle sue particolari condizioni di salute;
- b) non può richiedere più di trenta giorni per ciascuna domanda, fruibili anche consecutivamente, fino al limite massimo di centoventi giorni all'anno;
- c) può avvalersi dei giorni ceduti solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione di tutto il congedo ordinario a lui spettante, dei riposi di cui alla legge n. 937 del 1977, ovvero di eventuali giorni precedentemente ricevuti, qualora risulti già destinatario di analoghe cessioni.

L'istituto, come già detto, è oggetto di contrattazione integrativa e, in data 30 giugno 2022, è stato sottoscritto un primo Accordo tra l'amministrazione e le OO.SS. rappresentative. In tale contesto è stato deciso che, in via generale, l'istituto del congedo e riposo solidale è curato dall'Amministrazione mediante un sistema centralizzato, a gestione informatizzata, operante presso la Direzione centrale per gli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato (DAGEP), nel quale confluiscono, in forma anonima le cessioni e le richieste di congedo solidale.

In via residuale, l'Accordo ha previsto anche la possibilità di cedere il congedo solidale in forma diretta soltanto:

- nelle more dell'attuazione del sistema centralizzato;
- nelle ipotesi di particolare urgenza che il sistema centralizzato non riesce a soddisfare completamente o parzialmente (ad esempio per insufficienza delle "donazioni", ovvero per mancata corrispondenza temporale tra le esigenze del personale e le sessioni di operatività del sistema centralizzato di cui si dirà in seguito);
- con riferimento alle giornate di congedo ordinario e di riposo di cui alla legge n. 937 del 1977 relative all'ultimo semestre dei termini stabiliti dalle disposizioni contrattuali e normative.

Pertanto, il personale che intende richiedere il congedo solidale deve presentare apposita istanza all'Ufficio di appartenenza precisando il numero di giorni, non superiore a trenta giorni, necessari per assistere il figlio minore che necessita di cure costanti corredata da adeguata certificazione rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

Al riguardo, è stata predisposta una scheda da utilizzare ai fini della fruizione del beneficio in argomento, nella quale il medico della struttura sanitaria pubblica o convenzionata attesta, sulla base di criteri omogenei, le particolari condizioni di salute del minore che necessita di cure costanti.

Le istanze di congedo solidale successive alla prima seguono la procedura descritta ad eccezione di quelle connesse a patologie dichiarate non rivedibili nella citata scheda, per le quali le particolari condizioni di salute del figlio minore sono comprovate mediante il rinvio alla documentazione sanitaria già depositata.

Le giornate di congedo solidale devono essere utilizzate nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali che ne disciplinano la fruizione e restano nella disponibilità del ricevente fino al perdurare delle necessità che ne hanno giustificato la cessione e, comunque, non oltre il 31 dicembre dell'anno di assegnazione (tenuto conto che l'articolo 22, comma 3, lettera c), del d.P.R. n. 57 del 2022 stabilisce che il congedo solidale può essere goduto solo dopo la completa fruizione dei giorni di congedo e di riposo ordinariamente spettanti) fermi restando, in capo ai beneficiari, i termini previsti dall'articolo 9 del d.P.R. n. 39 del 2018 e dall'articolo 1 della legge n. 937 del 1977, rispettivamente, per la fruizione del congedo ordinario e del riposo ceduto.

Ove cessino le condizioni che hanno legittimato la concessione del beneficio, il dipendente ricevente ha l'obbligo di comunicarlo senza ritardo all'Ufficio di appartenenza, che lo dichiara decaduto dalla facoltà di fruirne, provvedendo alla loro materiale re-immissione nel sistema centralizzato ai fini di ulteriori assegnazioni, ovvero alla restituzione, tramite il relativo Ufficio di appartenenza, al diretto interessato nell'ipotesi di cessione diretta.

La procedura di assegnazione del congedo solidale è gestita dalla DAGEP ovvero dall'Ufficio di appartenenza del richiedente qualora lo stesso usufruisca di congedo solidale ceduto direttamente.

Con particolare riferimento al funzionamento del sistema centralizzato, questo opera secondo sessioni aventi cadenza mensile, articolate in tre fasi successive:

- una fase iniziale, della durata non inferiore a quattordici giorni, riservata alla raccolta delle richieste di assegnazione;
- una fase centrale, della durata non inferiore a sette giorni, destinata alla raccolta delle cessioni;
- una fase finale, dedicata all'assegnazione del congedo solidale.

Nel mese di dicembre le durate minime della fase iniziale e di quella centrale sono ridotte al fine di consentire la fruizione del congedo solidale entro l'anno in corso.

L'apertura delle varie fasi è dichiarata con congruo anticipo dalla DAGEP che rende noto, al momento dell'avvio della fase centrale, il numero di giorni complessivamente richiesti al fine di partecipare al personale le effettive esigenze dei colleghi che richiedono il congedo solidale.

Ricevuta l'istanza, l'Ufficio di appartenenza, entro la scadenza della fase iniziale di ciascuna sessione, inserisce nel sistema centralizzato una sola istanza per ciascuno dei dipendenti interessati operando le opportune verifiche finalizzate al rispetto della normativa.

Durante la fase centrale, il sistema informatizzato raccoglie cronologicamente, in forma anonima, le giornate di congedo solidale cedute; tale fase può chiudersi anticipatamente, rispetto alla durata prestabilita, qualora il numero delle giornate cedute abbia raggiunto quello delle giornate richieste.

Il personale che intende cedere giornate di congedo solidale deve comunicare, in forma scritta, all'Ufficio di appartenenza le giornate che intende cedere precisando se esse rientrano nell'annualità in corso o in quella immediatamente precedente e che si tratta di giorni spettanti, non ancora fruiti ed eccedenti le quattro settimane annue quantificate, come già accennato, nel limite minimo di venti e massimo di ventiquattro giorni in ragione dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque o sei giorni lavorativi nel corso dell'anno.

L'Ufficio di appartenenza, contestualmente all'invio al sistema centralizzato dei giorni di congedo solidale ceduti, li cancella dalla posizione del dipendente cedente.

Nella fase finale, la DAGEP provvede ad assegnare agli Uffici di appartenenza dei richiedenti i giorni di congedo solidale, riferiti a ciascuna istanza, per essere da questi ultimi accreditati ai richiedenti.

Qualora il numero di giorni di congedo solidale offerti risulti inferiore a quello dei giorni richiesti e le istanze siano plurime, le giornate cedute sono distribuite tra tutti i richiedenti secondo i seguenti criteri:

- assegnazione di giorni al maggior numero possibile di interessati, secondo proporzionalità rispetto all'entità della richiesta da ciascuno manifestata;
- assegnazione, in favore di ciascun richiedente individuato, dei giorni entro i limiti delle istanze rispettivamente presentate;
- redistribuzione dei giorni eventualmente residui attraverso meccanismi standard certificati di randomizzazione.

I giorni di congedo solidale eventualmente non assegnati nella singola sessione sono accantonati dal sistema centralizzato e riportati alla sessione successiva, ai fini del soddisfacimento di eventuali ulteriori esigenze; analogamente, i giorni di congedo solidale non fruiti dal dipendente ricevente entro il 31 dicembre di ciascun anno devono essere reimmessi, a cura dell'Ufficio di appartenenza, nel sistema centralizzato per essere nuovamente assegnati nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali che ne disciplinano la fruizione.

Le giornate di congedo ordinario relativo all'anno in corso, cedute e non riassegnate entro il 31 dicembre del medesimo anno, possono essere nuovamente attribuite e fruiti entro i diciotto mesi successivi, alla luce dei principi generali di cui all'articolo 9, comma 1, del d.P.R. n. 39 del 2018.

Sono espunti automaticamente dal sistema centralizzato, in quanto non più utilmente fruibili ai sensi dell'articolo 22, comma 4, del d.P.R. n. 57 del 2022:

- i giorni di congedo ordinario, trascorso il termine di diciotto mesi dall'anno di spettanza previsto dall'articolo 9 del d.P.R. n. 39 del 2018;
- i giorni di riposo di cui alla legge 23 dicembre 1977, n. 937, decorso il termine del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Con riferimento, invece, alle ipotesi di cessione diretta delle giornate di congedo solidale, il personale interessato deve manifestare la propria disponibilità in forma scritta all'Ufficio di appartenenza che provvede a darne immediata comunicazione all'Ufficio di appartenenza del dipendente ricevente.

In analogia a quanto previsto nella procedura di assegnazione con sistema centralizzato:

- a) l'Ufficio di appartenenza del dipendente ricevente verifica che la certificazione comprovante lo stato di salute del minore sia rilasciata da struttura sanitaria pubblica o convenzionata sulla base della scheda di cui all'Allegato n. 1, che l'istanza sia formulata con riferimento a una richiesta di congedo solidale non superiore a trenta giorni e che non sia superato il limite di centoventi giorni annui di congedo solidale prescritto dalla norma, nell'ipotesi di pregresse richieste;
- b) l'Ufficio di appartenenza del dipendente cedente, prima di trasmettere la cessione di congedo solidale, deve verificare che i giorni ceduti sono quelli ancora spettanti, non ancora fruiti ed eccedenti le quattro settimane annue, quantificate nei limiti minimo di venti e massimo di ventiquattro giorni in ragione dell'articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque o sei giorni nel corso dell'anno.

Anche in tale caso, i giorni di congedo solidale non goduti dal dipendente ricevente entro il 31 dicembre, se ancora utilmente fruibili secondo i termini stabiliti dalla legge e dalle disposizioni contrattuali, devono essere restituiti al dipendente cedente, a cura degli uffici di appartenenza.

In merito all'istituto sono state diramate direttive con le circolari n. 555/VCP/27 del 27 luglio 2022 e disposizioni operative con la circolare n. 333-Gab. 0005810 del 28 ottobre 2022.

---

## **In vigore la Convenzione OIL su violenze e molestie sui luoghi di lavoro**

Con comunicato del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 276 del 25 novembre 2022, è stato dato avviso dell'entrata in vigore, il 29 ottobre 2022, della Convenzione dell'organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019.

L'Italia è il nono paese al mondo e il secondo in Europa ad aver ratificato il trattato internazionale, ratifica avvenuta con la legge 15 gennaio 2021, n. 4.

La Convenzione OIL n. 190 si caratterizza per essere la prima norma internazionale atta a prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro. Le sue norme sono integrate dalle disposizioni della Raccomandazione n. 206 e, come da dettato normativo, vanno "considerate congiuntamente".

La Convenzione OIL n. 190 stabilisce che con l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro si indica un "insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico". La fattispecie della violenza e delle molestie legate al lavoro include inoltre la violenza e le molestie di genere intendendosi per tale "la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali".

Il perimetro di applicazione della Convenzione è molto ampio applicandosi la stessa:

- 1) a tutti i lavoratori e "altri soggetti nel mondo del lavoro" indipendentemente dal loro status contrattuale, ivi comprese le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro;
- 2) a tutti coloro che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datore di lavoro;
- 3) a tutti i settori, sia privato che pubblico, all'economia formale e informale, e alle aree urbane o rurali.

La fattispecie di "violenza e molestie nel mondo del lavoro" inoltre può essere integrata in occasione di lavoro o in connessione con il lavoro, ovvero può scaturire dal lavoro ovvero nel posto di lavoro, in luoghi in cui si riceve la retribuzione, o destinati alla pausa o alla pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi, durante spostamenti o viaggi di lavoro, formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro, a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro, durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

Gli Stati membri sono tenuti a:

- rispettare, promuovere e attuare il diritto di tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie;
- rispettare, promuovere e attuare i principi e i diritti fondamentali sul lavoro, in particolar modo la libertà di associazione e l'effettivo riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva, l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato o obbligatorio, l'effettiva abolizione del lavoro minorile e l'eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione, oltre a promuovere il lavoro dignitoso;
- adottare leggi, regolamenti e politiche che garantiscano il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego e professione.

La Convenzione suddivide le azioni degli Stati Membri ratificanti in 3 macro ambiti.

### 1. Protezione e prevenzione

A scopo di prevenzione e protezione, gli Stati Membri ratificanti dovranno provvedere a:

- adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere;
- adottare misure per prevenire la violenza e le molestie nel mondo del lavoro e che garantiscano una protezione efficace;
- adottare leggi e regolamenti che richiedano ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate attraverso, in particolare, una politica in materia di violenza e di molestie a livello aziendale, ovvero l'inclusione

della violenza e delle molestie, come pure dei rischi psicosociali correlati, nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro nonché l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi relativi.

## 2. Verifica dell'applicazione, ricorso e risarcimento

Gli Stati Membri ratificanti dovranno inoltre attivare meccanismi virtuosi che consentano di verificare l'applicazione delle norme e, del singolo, di agire per l'effettività della tutela riconosciuta.

A tal fine si dovranno, in particolare, adottare misure adeguate che consentano non solo di controllare e applicare le leggi e i regolamenti nazionali in materia di violenza e molestie nel mondo del lavoro, ma anche di garantire facile accesso a meccanismi di ricorso e di risarcimento adeguati ed efficaci nonché di proteggere la vita privata dei soggetti coinvolti e la riservatezza e di introdurre sanzioni, se del caso, nei casi di violenza e di molestie nel mondo del lavoro. L'efficacia dei diritti potrà essere garantita anche attraverso l'azione degli ispettorati del lavoro e delle altre autorità competenti abilitati a trattare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro.

Alle lavoratrici e ai lavoratori si dovrà poi riconoscere il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove abbiano giustificati motivi di ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, senza temere conseguenze.

## 3. Orientamento, formazione e sensibilizzazione

Oltre all'adozione, in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e i sindacati, di politiche nazionali pertinenti, occorrerà mettere a disposizione dei datori di lavoro, delle lavoratrici e lavoratori, e delle rispettive organizzazioni misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti, in formati accessibili e attuare campagne di sensibilizzazione.

Le disposizioni della Convenzione OIL n. 190 saranno applicate con leggi e regolamenti nazionali, contratti collettivi e con tutte le altre misure conformi alle procedure nazionali.

---

### **Illegittimo il trasferimento del poliziotto componente del Consiglio di amministrazione di un Consorzio di gestione in rappresentanza di un ente territoriale**

Il principio è stato enunciato dal Consiglio di Stato (Sezione Seconda) nella sentenza n.11052/2022 del 19 dicembre 2022.

La vicenda giudiziaria ha riguardato l'impugnazione della sentenza con la quale il T.a.r. per la Puglia, Sezione staccata di Lecce, ha accolto il ricorso proposto da un appartenente alla Polizia di Stato, avverso il trasferimento d'autorità per incompatibilità disposto nei suoi confronti in quanto componente del Consiglio di amministrazione di un Consorzio di gestione in rappresentanza della Provincia di Lecce.

Il T.a.r. ha, nella circostanza, in particolare, ritenuto che la citata disposizione normativa si applichi ai soli amministratori locali "eletti" e non a coloro che, come l'interessato, siano stati designati da un organo amministrativo, con l'ulteriore precisazione che il Consorzio in questione non ha competenza amministrative e gestionali ma è "un ente senza scopo di lucro istituito con D.M. 12.1.1997 dal Ministero dell'ambiente, con funzioni di tutela del paesaggio e dell'ambiente marino, che non ha nulla a che vedere con i compiti istituzionali del Commissariato in cui l'interessato svolgeva la propria attività.

La controversia ha riguardato l'ambito di applicazione dei primi due commi dell'art. 53 del d.P.R. n. 335/1982, recante l'"Ordinamento del personale della Polizia di Stato che espleta funzioni di polizia", secondo cui "Il personale (...), candidato alle elezioni politiche ed amministrative, non può prestare servizio per tre anni nell'ambito della circoscrizione nella quale si è presentato come candidato.

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".

Il Consiglio di Stato ha respinto l'appello dell'amministrazione e confermato la sentenza di primo grado.

Secondo i Giudici di palazzo Spada *"dalla piana lettura della norma emerge che la particolare causa di incompatibilità – che, come tale, va interpretata in senso necessariamente letterale e restrittivo – si riferisce al solo personale che sia stato eletto o si sia comunque candidato in una determinata circoscrizione territoriale, mentre non ricomprende anche gli amministratori designati", atteso che, come correttamente rilevato dal primo giudice, "la ratio sottesa alla disposizione in parola è di evitare lo svolgimento delle funzioni di poliziotto nel luogo dove si è cercato (comma 1) o si è ottenuto (comma 2) il consenso elettorale".*

Nella fattispecie, chiarisce la sentenza del Consiglio di Stato, si è in presenza di una designazione in assenza della partecipazione ad una qualsivoglia competizione di natura elettorale quale componente del Consiglio di amministrazione di un ente senza scopo di lucro preposto alla tutela del paesaggio e dell'ambiente marino, nomina dalla quale *ictu oculi* non emergono, in astratto, possibili "interferenze" con i compiti istituzionalmente demandati al Commissariato sede di lavoro.

---

**tratto da:** Siulp Collegamento Flash numero 3/2023 del 21 Gennaio 2023

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