

del 17 febbraio 2024



Infermità per causa di servizio e relativo beneficio stipendiale – Sentenza della Corte Costituzionale

Con la sentenza n. 13 del 9 febbraio 2024 la Consulta è stata chiamata a giudicare della legittimità costituzionale delle disposizioni che regolano l'attribuzione del beneficio

che spetta al personale delle forze di polizia e delle forze armate in esito al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio di infermità contratte dal dipendente.

La questione, eccitata dal TAR Campania, ha riguardato l'art. 1801 del Codice dell'ordinamento militare (D. Lgs. 66/2010) secondo cui *“Al personale dell'Esercito italiano, della Marina militare e dell'Aeronautica militare che, in costanza di rapporto di impiego, ha ottenuto il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio per infermità ascrivibile a una delle categorie indicate nella tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, compete una sola volta, nel valore massimo, un beneficio stipendiale, non riassorbibile e non rivalutabile, pari al:*

- a) 2,50 per cento dello stipendio per infermità dalla I alla VI categoria;
- b) 1,25 per cento dello stipendio per infermità dalla VII alla VIII categoria.”

Si tratta di un beneficio che l'art. 2159 del medesimo testo normativo estende anche al personale delle forze di polizia a ordinamento civile e militare.

In particolare, il rimettente accogliendo le ragioni proposte dal ricorrente, ha ritenuto l'irragionevolezza – e dunque il contrasto con l'art. 3 Cost. – di siffatta previsione che porrebbe a carico del lavoratore le conseguenze pregiudizievoli dell'eccessiva durata del procedimento amministrativo, così da escludere che egli possa godere del beneficio economico di sua spettanza per cause indipendenti dalla sua volontà; la suddetta condizione sarebbe per il rimettente, ancor più irragionevole poiché gli accertamenti volti a stabilire la natura dell'infermità e la sua dipendenza da causa di servizio sarebbero sempre più lunghi di quelli necessari al collocamento in congedo.

Inoltre, la previsione in esame recherebbe un vulnus all'art. 97 Cost., potendo indurre la pubblica amministrazione a ritardare il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio per evitare l'onere economico conseguente, e all'art. 32 Cost., potendo spingere il lavoratore a rinviare la richiesta di congedo fino all'ottenimento del beneficio economico in discussione.

L'irragionevolezza riguarda, dunque, la parte in cui la norma subordina l'attribuzione del beneficio al fatto che il riconoscimento dell'infermità avviene in costanza di rapporto di impiego, perché ciò determina conseguenze pregiudizievoli a carico del lavoratore indipendenti dalla sua volontà e derivanti dalla durata del procedimento amministrativo per il riconoscimento dell'infermità.

La Corte costituzionale ha condiviso l'impostazione del giudice a quo, ritenendo violato l'articolo 3 della Costituzione. Al riguardo, premettendo che *“elementi costitutivi del diritto sono, quindi, l'infermità, che deve rientrare in una fattispecie tra quelle specificamente individuate dalla norma, e la sua derivazione da causa di servizio”* il Giudice delle leggi conclude che *“l'ulteriore condizione richiesta dall'art. 1801 cod. ord. mil., ovvero che il riconoscimento dell'infermità avvenga in costanza di rapporto di impiego, aggiunge un elemento estraneo e distonico rispetto alla ratio dell'attribuzione patrimoniale, che trova fondamento nel principio generale della compensazione dell'infermità ... e può comportare l'irragionevole conseguenza di negare il diritto a colui che ha maturato i presupposti costitutivi di esso sulla base di un fattore, la durata del procedimento amministrativo, che sfugge alla sua sfera di controllo e che non attiene alle ragioni costitutive del diritto stesso”*.

In definitiva, alla stregua delle coordinate interpretative tracciate dalla Consulta, per ottenere il riconoscimento del beneficio in narrativa è sufficiente che l'interessato proponga la domanda mentre ancora è in servizio attivo, indifferente essendo che il relativo procedimento teso ad accertare la sussistenza dei presupposti per la concessione si concluda dopo la cessazione dal servizio attivo.

È ovvio che gli effetti della decisione della Corte costituzionale in commento debbano valere anche per il personale della Polizia di Stato, atteso che l'applicazione estensiva prevista dall'art. 2159 D. Lgs. 66/2010 non può che essere inteso con riferimento al contenuto *“attuale”* dell'art. 1801 del medesimo testo normativo, e cioè quello risultante dalla lettura operata dalla Consulta.

Esonero lavoro notturno – Problemi interpretativi e conflitto di indirizzi tra Consiglio di Stato e Cassazione

Si riporta il testo della nota inviata dalla Segreteria Nazionale in data 8 febbraio 2024 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica:

“L’articolo 53 n. 3 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 letteralmente recita: «non sono altresì obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile, ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni».

Per quel che concerne, nello specifico, il personale della Polizia di Stato il beneficio è ribadito dalla contrattazione collettiva di settore, in particolare, dall’articolo 18 del D.P.R. 16 aprile 2009 n. 51 che lo prevede per “i dipendenti che abbiano a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104”.

Dal tenore letterale della normativa non emerge alcun riferimento allo stato di gravità o meno dell’assistito, ragion per sarebbe pacifico concludere che l’esonero in argomento possa prescindere dal connotato di gravità esplicitamente previsto per la concessione di altri benefici come, ad esempio, i permessi per assistenza che sono concedibili solo nel caso di riconoscimento di “handicap con connotazione di gravità” di cui all’articolo 3, comma 3 della legge 104/92.

Ciononostante, con nota n. 333-A/9806.G.3.2/4015-2019 del 9 aprile 2019, l’Ufficio Affari Generali e Giuridici della Direzione Centrale delle Risorse Umane del Dipartimento della P.S. ha negato la possibilità di accordare l’esonero dal turno notturno a dipendenti che ne facciano richiesta per assistere il familiare disabile cui è stato riconosciuto un handicap privo del connotato di gravità previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche.

A sostegno della propria posizione lo stesso Dipartimento richiama la sentenza del Consiglio di Stato – Sezione Seconda n. 08798/2022 del 17 ottobre 2022.

Detta pronuncia, emessa proprio in relazione a un caso che ha riguardato un lavoratore della Polizia di Stato, nel richiamare le esigenze di buon andamento dell’amministrazione della P.S. quale datore di lavoro, afferma che il diritto del dipendente sussiste solo laddove sia funzionale alle necessità di assistenza, come declinata inequivocabilmente dalla l. n. 104 del 1992, nel senso che esso non può essere inteso in senso assoluto e pertanto la dicitura «a proprio carico» riferita al soggetto disabile per l’assistenza al quale si chiedi l’esonero dai turni notturni utilizzata nell’art. 53 del d.lgs. n. 151 del 2001, non può che essere intesa nell’accezione etimologica, prima ancora che giuridica, di “necessitante di cura e assistenza” al punto tale da essere, appunto, “a carico” di chi gliela presta. Il che corrisponde, nell’assetto della materia riveniente dalla disciplina degli istituti di tutela indiretta del portatore di handicap declinati nella legge n. 104 del 1992, esclusivamente al caso di gravità della situazione che legittima la richiesta di fruizione del beneficio.

La decisione del Consiglio di Stato succede ad alcune province dei TAR che sembravano, invece, concordi nell’affermare il principio che “richiedere che l’handicap del disabile presenti connotazione di gravità, finisce con attribuire una valenza additiva alla normativa in esame, introducendo surrettiziamente un requisito non richiesto, peraltro, in una materia, come quella della tutela dei diritti dei disabili, coperta da garanzie costituzionali. Materia che non tollera elisioni della tutela garantita dal legislatore se non nell’ambito di quanto esplicitamente tipizzato” (T.A.R. Campania Napoli, Sentenze 1° febbraio 2019 n. 540 e 10 dicembre 2021 n. 07962; T.A.R. Marche I, Sentenza n. 00199/2019 pronunciata nella Camera di Consiglio del 20 marzo 2019).

Fatto sta che di avviso diverso risulta essere la Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro che, con la sentenza n. 12649 del 10 maggio 2023, in riferimento alla pretesa di un pubblico dipendente in regime non pubblicistico, nel confermare le decisioni dei due precedenti gradi di merito, afferma il diverso principio secondo cui l’articolo 53, comma 3, del D.lgs. 151/2001 esclude la necessità della connotazione di gravità dell’handicap per la fruizione del beneficio dell’esonero dal lavoro notturno.

I giudici di piazza Cavour nella citata Sentenza affermano che nel “contesto del diritto vivente, una interpretazione che, pur nel silenzio della norma e in difetto di inequivoche indicazioni sistematiche, introduca surrettiziamente un requisito aggiuntivo, quale la gravità della situazione di handicap, si tradurrebbe in una indebita interpolazione ermeneutica del testo, tanto più ingiustificata in un ambito, quale quello dei diritti dei disabili, insuscettibile di limitazioni di tutela al di fuori di una chiara presa di posizione del legislatore”.

Né, secondo i giudici della Cassazione, può essere condivisa una prassi amministrativa in senso contrario che, oltre ad essere di certo priva di portata normativa, si fonda su circolari assertive prive di adeguato supporto argomentativo, essendo sufficiente, sulla base del solo dato testuale, la condizione di disabilità al fine di fruire del beneficio in parola.

Secondo gli ermellini la necessità della situazione di gravità non può trarre decisivo argomento dalla circostanza che la disposizione preveda che il disabile sia “a carico” del lavoratore o della lavoratrice poiché l’essere “a carico” nulla di dirimente lascia inferire sul grado di invalidità di cui debba essere affetta la persona con handicap, più o meno grave, ma “indica una relazione di assistenza che deve evidentemente sussistere tra lavoratore e disabile; infatti, non può certo negarsi che si possa avere cura e fare carico di una persona che presenti una minorazione che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione, anche quando la stessa non renda necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione”.

A conferma dell’esegesi prospettata, la Suprema Corte richiama il tradizionale canone ermeneutico secondo cui: “Ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit” (Cass. n. 1867 del 1982; Cass. n. 1248 del 1984; Cass. N. 5085 del 1991, Cass. N. 20898 del 2007).

Infatti, laddove il legislatore ha inteso subordinare la concessione di un beneficio alla circostanza che sussistesse una situazione di handicap con connotato di gravità, lo ha esplicitamente richiesto, come nel caso dei permessi giornalieri e mensili ovvero dei limiti al trasferimento (cfr. art. 3 legge n. 104 del 1992).

Un ulteriore problema si pone in relazione all'applicazione dell'articolo 53 n. 2, lettera a) e dell'articolo 18 nr.1 lettera b) del DPR 6 aprile 2009, n. 51. Si tratta di due norme che prevedono l'esonero dal lavoro notturno con riferimento alla situazione della lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, del lavoratore padre convivente con la stessa.

L'articolo 53 n. 2, lettera a) dispone che "non sono obbligati a prestare lavoro notturno la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa". Il DPR 6 aprile 2009, n. 15 (Recepimento dell'accordo sindacale per le Forze di polizia ad ordinamento civile integrativo del decreto del Presidente della Repubblica 1 settembre 2007, n. 170, relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e al biennio economico 2006-2007), all'articolo 18 nr. 1 lettera b) prevede l'esonero, "a domanda, per la madre o, alternativamente, per il padre, dal turno notturno sino al compimento del terzo anno di età del figlio".

Con riferimento al beneficio in argomento il Dipartimento della P.S. ha emanato la circolare n. 557/RS/CN9/7786 del 26 maggio 2008 con la quale dispone che "Ai fini della concessione del beneficio in argomento risulta vincolante il presupposto che il coniuge del richiedente svolga un'attività lavorativa il cui orario sia articolato, in via non eccezionale, anche nelle fasce notturne".

In base alla citata circolare, quindi, anche se non tassativamente previsto da alcuna norma di legge, la concessione dell'esenzione è subordinata al fatto che entrambi i genitori svolgano un lavoro notturno.

Detta interpretazione oltre che apparire "ultra legem" si rivela non conforme all'indirizzo giurisprudenziale recentemente espresso dalla suprema Corte di Cassazione Civile, Sezione Lavoro, che, con la sentenza del 26 Luglio 2023 n. 22564, pronunciata in riferimento a una causa intentata da personale assistente di volo nei confronti di una compagnia aerea, afferma testualmente: "Quanto alla dedotta necessità che, per poter beneficiare dell'esonero, entrambi i genitori debbano essere contestualmente addetti ad un lavoro in orario notturno va rilevato che il tenore testuale del D.L.vo n. 151 del 2001, art. 53 comma 2 non avvalorata tale interpretazione. Dalla lettura della norma citata si evince che ciò che in primo luogo si è inteso privilegiare è il rapporto madre figlio, assicurando comunque un'alternativa, e lasciando alle parti la scelta di chi debba avvantaggiarsi della facoltà di esonero. Il legislatore non ha disegnato un sistema rigido in cui la scelta di beneficiare della facoltà di sottrarsi al lavoro notturno sia condizionata dalla necessità di sopperire all'assenza per la medesima ragione dell'altro genitore. Si è predeterminata piuttosto una scelta da parte del legislatore, che ha indicato la madre quale destinataria dell'esercizio della facoltà, ma si è consentita comunque la possibilità di derogarvi in favore dell'altro genitore. In particolare, come affermato dalla Corte costituzionale, con orientamento consolidato, soprattutto a partire dal D.L. vo n. 151 del 2001 è stato creato un sistema – nel quale si inseriscono l'astensione dal lavoro notturno insieme con l'astensione dal lavoro, obbligatoria e facoltativa, nonché i congedi parentali, i riposi giornalieri e tutti gli analoghi istituti posti a tutela della genitorialità – che non ha più come esclusiva funzione la protezione della salute della donna e il soddisfacimento delle esigenze puramente fisiologiche del bambino, ma è diretto ad appagare i bisogni affettivi e relazionali del bambino per realizzare il pieno sviluppo della sua personalità (specificamente con riguardo ai bambini entro i tre anni di età). Per questo, così come i suddetti istituti devono essere riconosciuti anche ai genitori adottanti, adottivi e agli affidatari (con modalità adeguate alla peculiarità della loro situazione), analogamente, come regola generale, ne devono essere beneficiari soggetti ivi richiamati, (Cassazione, sentenze n. 105 e n. 158 del 2018 e nello stesso senso: Cass. 25 febbraio 2010, n. 4623)."

Orbene, entrambi i casi esposti rivelano un conflitto interpretativo, (di giudicati tra giurisdizione amministrativa e giurisdizione civile nel primo caso), rispetto al quale si profila una grave e ingiustificata disparità di trattamento anche all'interno dello stesso Pubblico Impiego, tra personale a regime privatistico e personale a regime pubblicistico.

Si tratta di una discriminazione decisamente inaccettabile che incide su diritti fondamentali che riguardano l'assistenza ai disabili e la genitorialità.

Se pensiamo al fatto che la Corte costituzionale ha recentemente dichiarato l'illegittimità della diversa regolamentazione delle fasce di reperibilità per la visita fiscale tra settore pubblico e privato, appare ancor più grave e priva di qualsiasi giustificazione, nel caso che ci occupa, la rappresentata discriminazione anche tra lavoratori di uno stesso settore (quello pubblico), ancorché soggetti a diverso regime.

Poiché detta irragionevole disparità dipende da una diversa interpretazione di norme attinenti diritti fondamentali, costituzionalmente tutelati, si chiede di voler, attraverso un autorevole parere o una circolare, esprimere un indirizzo univoco in relazione all'applicazione della normativa in oggetto allo scopo di rafforzare l'efficienza della Pubblica Amministrazione attraverso la disseminazione di buone pratiche secondo i principi di legalità, economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità, trasparenza, tempestività e imparzialità dell'azione amministrativa.

Si tratta, altresì, di evitare quasi certe soccombente e defatiganti percorsi contenziosi suscettibili di minare il rapporto di fiducia, il senso di affidamento nel corretto funzionamento dell'apparato della pubblica amministrazione nonché quello di "appartenenza all'istituzione" stessa con conseguente alterazione della sua identità di garante, di fronte alla collettività tutta, dei principi di trasparenza, legalità, imparzialità ed efficienza".

Solidarietà ai colleghi ex Corpo Forestale e soddisfazione per il provvedimento della Cedu

La Corte Europea dei diritti dell'uomo, con un recente provvedimento, ha dato il via all'esame in contraddittorio dei ricorsi presentati nel dicembre del 2019 a seguito dell'assordimento in seno all'Arma dei Carabinieri, del Corpo Forestale dello Stato. Felice Romano, Segretario Generale del SIULP, commenta l'importante intervento della Corte Europea: "E' con grande soddisfazione – commenta Romano – che accogliamo la notizia della decisione del provvedimento della Corte Europea, la quale, accogliendo i ricorsi dei colleghi del disciolto Corpo Forestale dello Stato, evidenzia una serie di perplessità, le stesse rappresentate dal SIULP in sede di applicazione della scellerata

Riforma Madia, causa le quali sono stati militarizzati il Corpo Forestale e tutti i suoi appartenenti. Ora, il Governo italiano, è chiamato ad un contraddittorio per spiegare quella scelta e la legittimità posta alla base della stessa”.

“Nell’esprimere vicinanza e solidarietà ai colleghi della Forestale, facciamo appello al Governo e a tutte le parti politiche che in quella circostanza dichiararono la loro contrarietà, affinché oggi, con uno atto di concreto sostegno alla democrazia, annullino quella riforma o quantomeno diano la possibilità ai suoi appartenenti, di transitare, con tutte le originarie competenze del Corpo, in una forza di Polizia ad ordinamento civile”

“Ci auguriamo – conclude Romano – che tutti coloro che all’epoca gridarono allo scandalo, dimostrino oggi coerenza, dando forza e sostegno ai dubbi sollevati dalla Cedu”.

La decisione della Cedu

La Corte ha comunicato al Governo e alle parti l’avvio del contraddittorio, ponendo alcune domande alle quali il governo dovrà rispondere, salvo proporre una risoluzione amichevole che dovrà essere accompagnata dal riconoscimento delle violazioni sollevate e da un’azione risarcitoria.

Nello specifico, la Corte chiede al Governo di rispondere alle seguenti domande:

- 1) se la riforma ha creato in danno degli ex Forestali una discriminazione rispetto agli altri cittadini dello Stato italiano, in merito all’acquisizione dello status militare, come tale contraria all’articolo 14 della Convenzione;
- 2) se è stata violata la loro libertà di associazione a causa del trasferimento alle forze di polizia con status militare e se le restrizioni subite fossero legittime e necessarie, ai sensi dell’art. 11 § 2 della Convenzione;
- 3) se comunque esisteva una effettiva possibilità di scegliere di non essere trasferiti ad un corpo di polizia militare e se in particolare i ricorrenti abbiano avuto la possibilità di richiedere il trasferimento verso un’altra amministrazione e, nel caso, quale sia stato l’esito;
- 4) se, infine, l’ordinamento interno abbia offerto o meno un rimedio effettivo per le doglianze in seguito prospettate alla Corte europea.

Roma, 14 Febbraio 2024

Annotazioni matricolari delle ricompense e loro efficacia nelle procedure concorsuali

Con circolare n. 333-AGG/0004049 del 12 febbraio 2024, il Dipartimento della P.S. ha emanato ulteriori istruzioni in ordine all’annotazione matricolare dei riconoscimenti premiali.

In particolare, la circolare ribadisce che i titoli indicati nella domanda di partecipazione alla procedura concorsuale debbono essere conseguiti entro la data di scadenza dei termini per la presentazione della domanda stessa, pena il loro mancato riconoscimento, e che la Commissione esaminatrice debba, di conseguenza, valutare esclusivamente i titoli indicati nella domanda (inclusi i riconoscimenti premiali) che risultino, altresì, annotati nello stato matricolare del candidato interessato.

Per quanto concerne, in particolare, le promozioni per merito straordinario, l’Amministrazione ribadisce che il parere del Consiglio per le ricompense per meriti straordinari e speciali rappresenta un mero atto endoprocedimentale e, segnatamente, una valutazione della proposta premiale obbligatoria, ma non vincolante e, dunque, priva di valenza decisoria.

Pertanto, nelle procedure avviate per l’attribuzione delle promozioni per merito straordinario, a prescindere dal loro esito, l’unico atto che consente l’annotazione sullo stato matricolare della ricompensa ricevuta è il decreto del Capo della Polizia che conferisce il riconoscimento e che costituisce il provvedimento di carattere decisivo conclusivo del procedimento.

E’, dunque, possibile procedere all’annotazione matricolare della ricompensa solo allorché sia trasmesso all’Ufficio di appartenenza/Ufficio matricolare di competenza dell’interessato il citato decreto di conferimento, oppure, se inviato in un momento precedente, l’attestato riportante gli estremi del decreto stesso.

Per quanto riguarda i procedimenti relativi all’attribuzione delle restanti ricompense, la circolare evidenzia che queste ultime, benché deliberate dai relativi consigli, sono comunque rilasciate con attestato del Capo della Polizia che costituisce l’atto conclusivo del procedimento e l’unico che consente l’annotazione sullo stato matricolare della ricompensa riconosciuta.

Dunque, secondo le norme di riferimento, può procedersi all’annotazione matricolare dei riconoscimenti premiali deliberati dai Consigli per le ricompense solo dopo che l’attestato di conferimento sia stato trasmesso dall’Ufficio per le ricompense all’Ufficio di appartenenza dell’interessato ovvero a quello che ha formulato la proposta premiale e non prima.



Citazione testimoniale di operatori della Polizia di Stato in servizio e in quiescenza

Si riporta il testo della nota inviata il 12 febbraio 2024 al Ministro dell'Interno:

“Non crediamo occorra faticare per convincerLa di come la volontà delle donne e degli uomini della Polizia di Stato di svolgere il loro servizio con la massima dedizione sia, non di rado, ostacolato da una inenarrabile serie di farrinosi vincoli imposti da uno sbilanciato assetto ordinamentale che considera prioritario ed assorbente il rispetto di astruse regole normative contro le quali finiscono per arenarsi anche le più tenaci volontà di quanti, ad ogni livello della scala gerarchica, vorrebbero migliorare le performance del “sistema sicurezza”.

Oggi tutti i poliziotti sono consapevoli che, per evitare sgradevoli conseguenze, disciplinari e financo giudiziarie, non basta lavorare con onestà e passione, essendo prioritario seguire pedissequamente percorsi burocratici tracciati da oscuri legulei la cui unica vocazione pare essere quella di rendere impervie anche le procedure più banali.

E così, alle inquietudini derivanti dall'immanente pericolo che si corre ogni volta che si fa un intervento con soggetti non collaborativi – e cioè quello che impegna la quasi totalità delle pattuglie che presidiano il territorio – per il rischio che gli stessi denunciino di aver subito maltrattamenti, provocando l'apertura di procedimenti penali come atti dovuti anche a fronte di evidenti presupposti calunniosi, il che già rappresenta un fattore di dissuasione di non scarso momento, i poliziotti devono anche preoccuparsi delle ricadute che discendono dal dover poi rendere testimonianza in sede processuale. Un'angoscia che colpisce, più in generale, tutti quelli che nel corso della loro carriera hanno partecipato ad attività di indagine.

Non è, beninteso, del timore di dover essere escussi davanti all'Autorità Giudiziaria, che siamo a discutere. Quanto del paradosso che, per presenziare alle udienze, si richiama al poliziotto di anticipare le spese di viaggio e soggiorno, se in servizio, o di doversi di fatto onerare, in tutto o in parte, delle spese medesime, una volta che lo stesso abbia raggiunto l'agognata soglia della quiescenza.

Lo affermiamo perché la materia di cui siamo ad occuparci è regolata da disposizioni che, per riprendere quanto poc'anzi detto, sembrano concepite da chi non pare avere idee chiare sulle conseguenze di quanto è stato scritto. Facciamo segnatamente riferimento a quanto prevede il D.P.R. 115/2002 – Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia. Già approssimandosi alla lettura dell'art. 45, il primo del Titolo VI che si occupa, per l'appunto, dei rimborsi delle spese sostenute dai testimoni, si viene pervasi da un senso di incredulità nel prendere atto che a chi rende testimonianza nel luogo di residenza spetta un rimborso di 0,36 euro.

Non esattamente un incentivo a collaborare per la gestione della giustizia, visto che quand'anche si raggiungesse il tribunale con i mezzi pubblici si spenderebbero non meno di tre euro per andata e ritorno. L'incredulità cede poi il passo allo sgomento quando si passa all'art. 46, che si occupa dei testimoni non residenti, ai quali, oltre al rimborso delle spese di viaggio – con mezzi pubblici e, ovviamente, in seconda classe – spetta “l'indennità di euro 0,72 per ogni giornata impiegata per il viaggio, e l'indennità di euro 1,29 per ogni giornata di soggiorno nel luogo dell'esame. Quest'ultima è dovuta solo se i testimoni sono obbligati a rimanere fuori dalla propria residenza almeno un giorno intero, oltre a quello di partenza e di ritorno”.

Lasciamo in disparte le non misurate considerazioni che l'impeto porterebbe ad esprimere di fronte alla inqualificabile pretesa che con 2,01 euro sia possibile coprire le spese di vitto ed alloggio.

Ridicolo contributo che, prima facie, non dovrebbe interessare il personale in servizio, atteso che a mente del successivo art. 48 “Ai dipendenti pubblici, chiamati come testimoni per fatti inerenti al servizio, spettano il rimborso spese e le indennità di cui agli articoli 45 e 46, salva l'integrazione, sino a concorrenza dell'ordinario trattamento di missione, corrisposta dall'amministrazione di appartenenza”. Dunque, in apparenza, e con le precisazioni che faremo in chiusura della presente, il personale in servizio viene in qualche modo salvaguardato.

Ma non altrettanto avviene per i poliziotti in pensione, i quali, infatti, sono ad ogni effetto equiparati al quisque de populo. Dal che discende che gli stessi, o perché si sono trasferiti a vivere lontano dalle sedi in cui hanno prestato servizio, o perché il processo si celebra, per competenza territoriale, in contesti lontani da quello di residenza, sono costretti a sopportare onerosi esborsi per compiere un dovere dal quale non si possono sottrarre.

Orbene, non è nostro precipuo compito quello di preoccuparci dei cittadini che, una tantum, possono doversi far carico di quella che, da qualunque parte la si guardi, è una incommensurabile tassa che contribuisce ad alimentare la disaffezione verso le istituzioni. Scaricare sull'occasionale malcapitato, il quale ha il solo torto di aver assistito ad un fatto rilevante ai fini processuali, parte delle spese per la gestione del sistema giustizia è semplicemente aberrante.

Farlo nei confronti di chi, come i poliziotti pensionati, ha per mission professionale svolto attività di indagine sulla quale è chiamato a riferire davanti al giudice, rappresenta una indegna mortificazione inflitta con osceno cinismo nel nome del contenimento della spesa pubblica.

Ed allora, se pure non si intende, in una prospettiva di decoro istituzionale, provvedere ad un intervento legislativo che riallinei al buon senso e alla decenza la materia del rimborso delle spese ai testimoni, consideriamo imprescindibile almeno estendere al personale in quiescenza il medesimo trattamento riconosciuto ai sensi dell'art. 48 del citato DPR al personale in servizio. L'occasione, ci permettiamo di suggerirlo, potrebbe essere offerta dalla discussione parlamentare del pacchetto di misure per la sicurezza che dovrebbe essere a breve calendarizzato, posto che gli oneri di un auspicabile emendamento in tal senso, quantificabili nell'ordine di poche centinaia di migliaia di euro, non sarebbero difficili da coprire.

Non va del resto sottovalutata la possibilità che, permanendo questo fattore distorsivo della corretta grammatica normativa, si acuisca lo stimolo al disimpegno in quanti potrebbero trovare più conveniente tirare i remi in barca qualche anno prima del pensionamento piuttosto che, come oggi avviene, dedicare fino all'ultimo giorno di servizio tutte le proprie energie lavorative, per poi trovarsi a dover sostenere ingenti spese per poter presenziare ai processi. Da ultimo vale la pena riprendere il ragionamento sul rimborso delle spese di missione del personale in servizio. Perché se da un lato è vero che viene comunque assicurata l'equivalenza con il trattamento previsto dal proprio

ordinamento, è parimenti vero che il conguaglio di quanto dovuto viene corrisposto a distanza di mesi dalla missione. E per l'effetto, cosa di cui in passato già abbiamo, invero con scarsi risultati, investito le competenti articolazioni dipartimentali, ci sono colleghi che si sono trovati esposti ad anticipazioni anche superiori ai mille euro, perché nel giro di pochi mesi sono stati chiamati a presenziare davanti a diversi tribunali sul territorio nazionale provvedendo in proprio alle spese di vitto e alloggio. Per risolvere questa problematica non occorre attendere modifiche normative. Basterebbe sollecitare, se del caso con circolari dedicate, la concessione di adeguati anticipi che, come abbiamo direttamente avuto modo di verificare, non tutti gli uffici amministrativi contabili del territorio sono disponibili ad erogare.

Conoscendo la Sua sensibilità e l'impegno che quotidianamente profonde per migliorare la sicurezza dei cittadini e le condizioni di impiego e di vita degli appartenenti alle Forze di polizia, rimaniamo fiduciosi in attesa di un Suo cortese cenno di riscontro auspicando una positiva risoluzione della problematica".

Applicazione nuove aliquote IRPEF

NOIPA ha comunicato che con lavorazione centralizzata, a partire dalla rata di febbraio 2024, saranno applicate le nuove aliquote IRPEF per scaglioni di reddito previste dall'art. 1 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216 ai fini della determinazione

dell'imposta lorda sul reddito delle persone fisiche per l'anno 2024, in luogo delle attuali aliquote (art. 11, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi), nonché le detrazioni da lavoro dipendente previste nel medesimo decreto.

Le eventuali differenze per la sola mensilità di gennaio 2024 saranno regolarizzate in sede di conguaglio fiscale.

L'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo n. 216/2023, ha ridotto gli scaglioni di reddito e le aliquote associate:

- a) per i redditi fino a 28.000 euro, l'aliquota fiscale è del 23 per cento;
- b) per i redditi da 28.001 euro e fino a 50.000 euro, l'aliquota fiscale è del 35 per cento;
- c) per i redditi oltre 50.000 euro, l'aliquota fiscale è del 43 per cento.

Di seguito la tabella di raffronto tra scaglioni e aliquote in vigore fino al 31.12.2023 e quelle previste dal decreto legislativo n. 216/2023 per l'anno 2024:

Scaglioni IRPEF 2023	Aliquota IRPEF 2023	Scaglioni IRPEF 2024	Aliquota IRPEF 2024
fino a 15.000 euro	23%	fino a 28.000 euro	23%
da 15.001 a 28.000 euro	25%	da 28.001 a 50.000 euro	35%
da 28.001 a 50.000 euro	35%		
oltre 50.000 euro	43%	Oltre 50.000 euro	43%

L'articolo 1, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 216/2023, modifica il sistema di calcolo delle detrazioni da lavoro dipendente per i redditi fino a 15.000 euro, in particolare:

➤ Se il reddito complessivo non supera 15.000 euro, la detrazione dell'imposta lorda, per l'anno 2024, rapportata al periodo di lavoro nell'anno viene innalzata a 1.955 euro (rispetto a 1.880 euro per l'anno 2023);

➤ Per effetto della suddetta modifica è stato introdotto un correttivo al calcolo del trattamento integrativo, di cui all'art. 1, co 1, primo periodo, del DL n. 3 del 2020, che permette di lasciare invariata la detrazione ai fini del trattamento integrativo rispetto al periodo d'imposta 2023 per i redditi complessivi fino a 15.000 euro.

tratto da: *Siulp Collegamento Flash numero 7/2024 del 17 Febbraio 2024

*Notiziario settimanale della Segreteria Nazionale SIULP – Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia
Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-4455213 email: nazionale@siulp.it
Direttore Responsabile Felice Romano - Diffuso online - Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123