



**SIULP** *fi@sh*  
COLLEGAMENTO  
[www.siulp.it](http://www.siulp.it) - [nazionale@siulp.it](mailto:nazionale@siulp.it)

del 30 dicembre 2017



Nel ricordare che un nuovo anno è come una pagina bianca ancora tutta da scrivere, auguriamo a tutti Voi un sereno e prospero 2018 con l'auspicio che insieme possiamo scrivere una nuova tappa ricca di soddisfazioni ed opportunità.

Tanti auguri di un buon inizio è un felice anno nuovo!

## **Permessi per assistere familiari portatori di handicap grave, ricoverati a tempo pieno, presso strutture ospedaliere o simili**

Un nostro lettore chiede se sia possibile presentare istanza di congedo straordinario per gravi motivi per assistere un familiare portatore di handicap grave, ricoverato a tempo pieno, presso strutture ospedaliere o simili. Al riguardo riteniamo che l'Amministrazione abbia l'obbligo di ricevere e di emettere determinazioni su tutte le istanze prodotte dal dipendente, salvo quelle irricevibili, ma questo non è il caso di una domanda di congedo straordinario formulata per soddisfare l'esigenza che potrà, al limite, essere solo rigettata, e comunque, non senza adeguata motivazione.

Ma veniamo ad illustrare le differenze fra l'istituto dei permessi per assistenza e il congedo straordinario per gravi motivi.

I permessi lavorativi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 sono l'istituto dedicato ed espressamente previsto per l'assistenza ai portatori di handicap.

Tuttavia, requisito essenziale per la concessione dei permessi lavorativi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 è l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona con disabilità grave.

Per ricovero a tempo pieno s'intende quello, per le intere ventiquattro ore, presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

La nuova normativa (art. 3, comma 1, lettera a e articolo 4, comma 1, lettera b del decreto legislativo nr. 119/2011), nel ribadire l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona disabile in situazione di gravità quale presupposto per la concessione sia dei permessi ex L. 104/92 sia del congedo straordinario, introduce alcune eccezioni.

A titolo esemplificativo, come ribadito nella circolare nr. 13/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica tenuto conto anche di quanto normativamente previsto per i permessi ex L. 104/92, le ipotesi che fanno eccezione al requisito della assenza del ricovero a tempo pieno per quanto concerne i permessi, il prolungamento del congedo parentale, riposi orari e relativamente al congedo straordinario sono:

- interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate (messaggio nr. 14480 del 28 maggio 2010);
- ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente e/o con prognosi infausta a breve termine (circolare nr. 155 del 3 dicembre 2010, p.3);
- ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare, ipotesi precedentemente prevista per i soli minori (circolare nr. 155 del 3 dicembre 2010, p.3).

Per quel che concerne il congedo straordinario per gravi motivi, questo è un istituto di natura residuale ed in teoria si può richiedere in tutti i casi in cui vi sia una esigenza indifferibile che non può essere soddisfatta con altri strumenti o istituti.

Tuttavia, occorre aver presente che la concessione del congedo straordinario ha natura discrezionale, nel senso che, ai fini della sua concessione l'Ufficio è tenuto a operare una valutazione nel merito dell'istanza del dipendente, contemperando le esigenze poste a fondamento della richiesta con quelle di servizio. In proposito va rilevato che, come previsto dall'articolo 37 del DPR nr. 3/1957, detto congedo è concesso "in base a motivato rapporto del capo dell'ufficio" al quale, dunque, spetta una preventiva valutazione di merito. Circa la natura dei gravi motivi, questi comprendono tutte le ipotizzabili, rilevanti ragioni soggettive, beninteso, al sindacato e all'apprezzamento dell'Amministrazione che impediscono al dipendente la prestazione del servizio. La circolare 333-A/9807.F.4 del 30 marzo 1999, esplicita, a titolo meramente esemplificativo alcuni parametri di riferimento per la valutazione delle istanze:

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

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

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

I termini indicati devono intendersi sempre come limite massimo all'interno del quale il periodo da concedere deve essere discrezionalmente stabilito dall'Amministrazione in base alle reali esigenze del dipendente.

Poiché tale valutazione è strettamente correlata alla peculiarità della fattispecie concreta, è indispensabile allegare all'istanza una esauriente documentazione. L'eventuale accoglimento potrà essere anche parziale, il rigetto deve essere debitamente e adeguatamente motivato.

---

### **Limiti di età per la partecipazione ai concorsi: bozza testo**

Sul sito [www.sulp.it](http://www.sulp.it) è consultabile la bozza dello schema di regolamento attuativo del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, concernente i nuovi limiti di età per la partecipazione ai concorsi pubblici di accesso ai ruoli e alle carriere del personale della Polizia di Stato, corredato dalla relazione illustrativa, a cui questa O.S. dovrà fornire proprie osservazioni.

---

### **Concorso a 804 posti per Ispettore Superiore – Sostituto Ufficiale di Pubblica Sicurezza**

Publicato sul Bollettino Ufficiale del personale del 29 dicembre 2017 il bando del concorso, a titoli ed esami, a 804 posti per l'accesso alla qualifica di Ispettore Superiore – Sostituto Ufficiale di Pubblica Sicurezza.

---

### **Aspettativa non retribuita per tossicodipendenza**

Si pone sovente il problema dell'applicabilità al rapporto di lavoro nella Polizia di Stato di norme emanate per far fronte ad esigenze e patologie sociali che hanno spesso implicazioni di natura famigliare con forti condizionamenti sulla vita lavorativa.

E' il caso dell'articolo 124 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309 - Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza. (GU n.255 del 31-10-1990 - Suppl. Ordinario n. 67 ).

La norma richiamata prevede che "I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni".

I contratti collettivi di lavoro e gli accordi di lavoro per il pubblico impiego possono determinare specifiche modalità per l'esercizio della facoltà citata.

Salvo più favorevole disciplina contrattuale, l'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, come l'aspettativa senza assegni degli impiegati civili dello Stato e situazioni equiparate.

Per quanto concerne l'applicabilità della norma al rapporto di lavoro nella Polizia di Stato, questa è delimitata dal contenuto del 4 comma dell'articolo 124 il quale recita: "Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego, nonché quelle che, per il personale delle Forze armate e di polizia, per quello che riveste la qualità di agente di pubblica sicurezza e per quello cui si applicano i limiti previsti dall'articolo 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874, disciplinano la sospensione e la destituzione dal servizio".

Ciò significa che la situazione di tossicodipendenza può essere valutata sotto il profilo dell'inidoneità al servizio di Polizia ed anche sotto l'aspetto disciplinare.

Invero, dal punto di vista disciplinare occorre rammentare il contenuto dell'art. art. 6 nr. 8 DPR 737/1981 che prevede la sanzione della sospensione dal servizio da uno a sei mesi per "l'uso non terapeutico di sostanze stupefacenti o psicotrope risultante da referto medico legale".

Ciò premesso, occorre chiedersi se il dipendente della Polizia di Stato che intenda volontariamente sottoporsi ad un programma terapeutico e socio-riabilitativo possa chiedere e ottenere il periodo di aspettativa previsto dal primo comma dell'articolo 124 del DPR 9 ottobre 1990, n. 309.

A prescindere dalle implicazioni disciplinari o legati all'idoneità al servizio, la normativa non sembra escludere tale possibilità.

Al riguardo, occorre rammentare come la Suprema Corte di Cassazione (Cassazione 26 maggio 2011 n. 7192) abbia statuito il principio che la semplice dipendenza da sostanze stupefacenti non è di per sé sufficiente a legittimare il licenziamento del lavoratore, essendo necessario accertare di volta in volta la condotta del dipendente e la sua idoneità a ledere definitivamente il rapporto fiduciario.

Ma sicuramente applicabile ai lavoratori della Polizia di Stato è l'ultima parte del comma 2 del richiamato articolo 124, laddove prevede che: "i lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità".

In pratica i lavoratori familiari di un tossicodipendente possono essere collocati, a domanda, in aspettativa senza retribuzione per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Il nostro ordinamento si preoccupa di equilibrare i contrapposti diritti, pur costituzionalmente garantiti, tra il diritto alla salute del lavoratore di poter seguire un programma riabilitativo ed il diritto del datore di lavoro, quale gestore del rapporto di lavoro, di ottenere la piena prestazione lavorativa senza esporre a pericoli il lavoratore stesso ed i suoi colleghi.

E, per quanto stabilito dalla norma richiamata, i contratti e gli accordi collettivi possono dettare regole di dettaglio per la concessione dell'aspettativa che, in ogni caso, sempre fatte salve eventuali disposizioni più favorevoli, per il lavoratore, non dà diritto né alla retribuzione né all'accredito della contribuzione previdenziale.

---

### **Il falso in bilancio ritorna reato**

Dopo la depenalizzazione avvenuta ad opera del Governo Berlusconi, il falso in bilancio torna oggi ad essere un reato punito con il carcere.

La modifica legislativa rientra nella nuova normativa contro i reati economici, la corruzione, le tangenti, la formazione dei fondi neri. La riforma è particolarmente importante perché il falso in bilancio non è solo un atto grave, che mina la leale concorrenza, ma è anche il tipico reato attraverso il quale il corruttore si procura fondi neri per pagare tangenti.

La riforma si basa su 3 principi:

- a) considera reato le false comunicazioni sociali;
- b) elimina le soglie quantitative e qualitative quali condizioni per procedere;
- c) stabilisce che il falso in bilancio è perseguibile d'ufficio.

Se la società è quotata, chi commette il falso in bilancio rischia la reclusione da 3 a 8 anni; se non quotata, da uno a 5 anni. Si procede sempre d'ufficio, a meno che non si tratti di piccole società non soggette al fallimento, per le quali vale una sanzione ridotta (da 6 mesi a 3 anni). Sanzione ridotta anche nel caso di fatti di lieve entità. Nel falso in bilancio di società quotate è possibile l'uso di intercettazioni. Quanto alla responsabilità amministrativa degli enti, raddoppiano le sanzioni pecuniarie (fino a 600 quote nel caso di società in borsa e a 400 per le non quotate).

La legge approvata dal Parlamento ha, inoltre, il merito di colmare finalmente una lacuna giuridica, così come era stato segnalato all'Italia nel Rapporto Ocse 2011 sulla corruzione e, nel febbraio 2014, dalla prima Relazione della Commissione europea sulla lotta alla corruzione.

---

### **Con il whistleblower più garantito il dipendente pubblico che segnala illeciti che abbia conosciuto in ragione del rapporto di lavoro**

La Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva la proposta di legge in materia di "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Il provvedimento prevede che il dipendente pubblico che segnala ai responsabili anticorruzione, all'Anac o ai magistrati ordinari e contabili illeciti che abbia conosciuto in ragione del rapporto di lavoro non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive.

Si prevede il reintegro nel posto di lavoro in caso di licenziamento e la nullità di ogni atto discriminatorio o ritorsivo. L'onere della prova è invertito, nel senso che spetta all'ente dimostrare l'estraneità della misura adottata rispetto alla segnalazione.

E' vietato rivelare l'identità del whistleblower, ma non sono ammesse segnalazioni anonime. Il segreto sul nome, in caso di processo penale, non può comunque protrarsi oltre la chiusura delle indagini preliminari. L'Anac predisporrà linee guida sulle procedure di presentazione e gestione delle segnalazioni promuovendo anche strumenti di crittografia quanto al contenuto della denuncia e alla relativa documentazione per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante.

L'Anac, a cui l'interessato o i sindacati comunicano eventuali atti discriminatori, applicherà all'ente (se responsabile) una sanzione pecuniaria amministrativa fino a 30.000 euro. La mancata verifica della segnalazione e l'assenza o l'adozione di procedure discordanti dalle linee guida comportano invece una sanzione fino a 50.000 euro.

Ogni tutela salta nel caso di condanna del segnalante in sede penale (anche in primo grado) per calunnia, diffamazione o altri reati commessi con la denuncia o quando sia accertata la sua responsabilità civile per dolo o colpa grave.

La tutela del whistleblower vale per tutte le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti pubblici economici e quelli di diritto privato sotto controllo pubblico, e si applica pure a chi lavora in imprese che forniscono beni e servizi alla PA. Ma si estende anche al settore privato stabilendo che nei modelli organizzativi e di gestione, predisposti dalle società ai sensi del decreto 231/2001 per prevenire la commissione di reati, siano previsti il divieto di atti di ritorsione o discriminatori e specifici canali di segnalazione (di cui almeno uno con modalità informatiche) che garantiscano la riservatezza dell'identità. I modelli dovranno anche adottare sanzioni nei confronti di chi viola la tutela del segnalante e di chi (con dolo o colpa grave) effettua segnalazioni infondate.

Vale anche per il settore privato la nullità del licenziamento ritorsivo e di ogni altra misura discriminatoria. La segnalazione nell'interesse all'integrità delle amministrazioni (pubbliche o private) e alla prevenzione e repressione di illeciti costituisce giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio, professionale, scientifico e di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore. La scriminante non si applica però nei rapporti di consulenza o di assistenza o nel caso in cui il segreto sia rivelato al di fuori degli specifici canali di comunicazione.

Occorre dire che la tutela oggetto della normativa in commento è prevista da numerosi atti internazionali, come la Convenzione ONU contro la corruzione del 2003 (art. 33), ratificata dall'Italia con la legge n. 116 del 2009, e la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla corruzione (art. 9), ratificata con la legge n. 112 del 2012; la necessità di analoga protezione si ritrova nelle raccomandazioni del Working group on bribery, incaricato del monitoraggio sull'attuazione della convenzione Ocse del 1997 sulla lotta alla corruzione degli impiegati pubblici nelle operazioni economiche internazionali (ratificata con legge n. 300/2000), nelle raccomandazioni del GRECO (il Groupe d'Etats contre la corruption), organo del Consiglio d'Europa deputato al controllo dell'adeguamento degli Stati alle misure anticorruzione; nonché dal G-20 Anti-corruption working group, costituito in ambito Ocse, che ha predisposto i Guiding principles for whistleblower protection legislation.

Nell'ordinamento italiano, la legge n. 190 del 2012 (recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) ha introdotto – in relazione alla sola pubblica amministrazione - una prima disciplina sulla protezione del dipendente pubblico che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo ruolo di dipendente pubblico.

La legge 190 ha, infatti, introdotto nel Testo unico del pubblico impiego (decreto legislativo n. 165 del 2001) l'articolo 54-bis. Tale articolo (come modificato dal decreto-legge n. 90 del 2014) prevede che “fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, o all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”.

Il medesimo articolo 54-bis prevede che, in sede disciplinare, l'identità del segnalante non possa essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Invece, quando la contestazione sia fondata (in tutto o in parte) sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie va segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse misure sono state poste in essere.

A tutela del dipendente viene, infine, stabilito che le segnalazioni siano sottratte al diritto di accesso di cui alla legge n. 241 del 1990.

L'attuale Piano nazionale anticorruzione (PNA), al par 3.1.11, prevede che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

L'adozione delle iniziative necessarie deve essere prevista nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) come intervento da realizzare con tempestività.

L'Autorità nazionale anticorruzione, all'esito di una consultazione pubblica conclusasi nel marzo 2015, ha emanato (Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, pubblicata nella G.U. del 14 maggio 2015) specifiche Linee guida per le pubbliche amministrazioni in merito ai modelli da adottare per la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Su un piano più generale, obblighi di segnalazione di reati da parte del pubblico ufficiale che ne sia venuto a conoscenza nell'esercizio o a causa delle sue funzioni sono previsti dall'art. 361 del codice penale: l'omissione o il ritardo di denuncia all'autorità giudiziaria, o ad un'altra autorità che a quella abbia obbligo di riferirne, comporta la pena della multa da 30 a 516 euro; la pena è invece la reclusione fino ad un anno, se il colpevole è un ufficiale o un agente di polizia giudiziaria che ha avuto comunque notizia di un reato del quale doveva fare rapporto.

Il profilo su cui la proposta di legge interviene è la protezione del dipendente che segnali illeciti, rispetto a misure discriminatorie o comunque penalizzanti nell'ambito del rapporto di lavoro dipendente, sia pubblico che privato.

---

**tratto da:** Siulp Collegamento Flash numero 53/2017 del 30 Dicembre 2017

Via Vicenza, 26 - 00185 Roma - tel.: 06 4455213 r.a. - fax: 06 4469841

© 2007 Segreteria nazionale Siulp - Tutti i diritti riservati