



SIULP flash
COLLEGAMENTO
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

La morte del portatore di handicap non legittima la revoca del trasferimento disposto ai sensi dell'art. 33 della L. 104/1992



Con la sentenza 01942/2012 del 25 ottobre 2012, il Tribunale Amministrativo Regionale per la Puglia Lecce - Sezione Terza ha annullato il provvedimento con cui era stata disposta la revoca di un trasferimento ottenuto nel 2003 da un appartenente alla

Polizia di Stato, ai sensi dell'art. 33, comma 5, della l. n. 104/1992, e degli artt. 2, 3 e 21 quinquies della l. n. 24/1990, per assistere un familiare portatore di handicap.

La revoca era stata disposta a seguito del decesso della stretta congiunta in situazione di handicap, *"per il venire meno dei presupposti che ne hanno determinato l'adozione"*, ovvero l'applicazione dei benefici di cui alla l. n. 104/1992.

Nella motivazione della sentenza si legge che la formulazione del provvedimento adottato nel 2003 implica la disposizione di un trasferimento definitivo ex art. 55, comma 4, del d.P.R. n. 335/1982, sia pure sulla base dei presupposti di cui alla l. n. 104/1992.

Infatti, secondo il dettato della prima norma, richiamata, *"il trasferimento ad altra sede può essere disposto anche in soprannumero all'organico dell'ufficio o reparto ... per gravissime ed eccezionali situazioni personali"*.

Ne consegue che la successiva revoca, concretando un nuovo trasferimento d'ufficio, deve contenere espressa motivazione in ordine alle ragioni d'interesse pubblico, di natura prettamente organizzativa, che inducono a rimuovere il dipendente dalla propria attuale sede di servizio, soprattutto in considerazione, nel caso di specie, dell'apprezzabile lasso di tempo intercorso tra il venire meno della cd. situazione legittimante - con conseguente comunicazione di avvio del procedimento di revoca (nell'anno 2009), e il provvedimento definitivo (adottato solo nel 2012).

Invero, secondo il Giudice amministrativo, l'art. 33 della L. 104/1992 assicura al familiare lavoratore che assista con continuità un parente entro il terzo grado handicappato la possibilità di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al

FLASH nr. 2 - 2013

- La morte del portatore di handicap non legittima la revoca del trasferimento disposto ai sensi dell'art. 33 della L. 104/1992
- Permessi retribuiti per assistenza ex legge 104/1992 e successive modificazioni
- Abrogazione della liquidazione delle ferie non godute
- Raggiunto l'accordo per la determinazione dei criteri di idoneità degli alloggi di servizio per il personale della polizia di stato in missione
- Cosa fare se l'amministrazione non definisce il procedimento di riconoscimento della causa di servizio
- Esclusione dal concorso per allievo agente ai sensi dell'articolo 2 c. 4 del bando di concorso



proprio domicilio. Questa facoltà, corrispondente a un privilegio motivato da ragioni di natura solidaristica e assistenziale, costituisce un titolo di preferenza nella scelta della sede di lavoro e una volta esercitata nella forma del trasferimento (e non, ad esempio, di aggregazione o distacco) costituisce una situazione giuridica definitiva, non subordinata al mantenimento della situazione originaria (sempre che l'Amministrazione di appartenenza non abbia disciplinato specificamente il punto).

Trattasi, pertanto, di situazione non modificabile se non, sussistendone i presupposti e secondo il regime proprio del rapporto d'impiego, applicando il regime del trasferimento d'ufficio che deve tener conto, nell'effettuare il bilanciamento degli interessi, oltre che delle esigenze di servizio anche delle situazioni di famiglia.

Permessi retribuiti per assistenza ex legge 104/1992 e successive modificazioni

Ci vengono frequentemente chiesti chiarimenti in ordine ai 3 giorni mensili di permessi retribuiti per assistenza a disabili.

Per quel che concerne i **soggetti legittimati a fruire dei permessi** questi sono:

- Il dipendente in situazione di disabilità grave (articolo 33 comma 6);
- I dipendenti genitori alternativamente e non cumulativamente per assistere figli di età inferiore ai tre anni in situazione di disabilità grave;
- Il dipendente per assistere ciascun familiare in situazione di disabilità grave, ivi compresi i dipendenti genitori che assistono figli di età superiore ai tre anni.

Per quel che concerne le **persone assistibili**, il nuovo testo dell'art. 33 comma 3 della legge n. 104/92, così come modificato in ultimo dall'art. 6 del decreto legislativo 18 luglio 2011 n. 119 prevede che « A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona a meno che non si tratti di assistenza al figlio con handicap in situazione di gravità, caso in cui il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente.

Nell'ipotesi di **permessi richiesti da più dipendenti per lo stesso soggetto disabile**, dovrà essere acquisita la dichiarazione di quest'ultimo da cui risulti la scelta del dipendente beneficiario dei permessi.

Viene prevista, altresì la possibilità della **cumulabilità dei permessi in capo allo stesso lavoratore per l'assistenza a più familiari con grave disabilità**.

Si possono cumulare i permessi solo a condizione che il "secondo" familiare da assistere sia il coniuge o un parente o affine entro il primo grado o anche entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Non è mai ammessa la cumulabilità nel caso in cui anche il "secondo" familiare da assistere sia un parente o un affine di terzo grado, nemmeno nel caso in cui il coniuge o il genitore sia deceduti o mancanti o invalidi o ultra65enni.

Per maggiore chiarezza:

- parenti di primo grado: genitori, figli;
- parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli di figli);

- parenti di terzo grado: zii, bisnonni
- affini di primo grado : suocero/a, nuora, genero;
- affini di secondo grado: cognati.

Con l'espressione "**mancanti**," come precisato nella circolare della Direzione Centrale Prestazioni a sostegno del reddito n. 155/2010 e nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13/2010, deve intendersi non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono) debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità.

Per quanto concerne le **patologie invalidanti**, non avendo la legge esplicitato tale nozione si fa riferimento alle patologie indicate nell'art. 2, comma 1, lettera d), del Decreto Interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000.

Al riguardo, il parente o affine di secondo grado interessato a fruire del beneficio dovrà allegare alla domanda, in busta chiusa, la documentazione medica attestante la sussistenza della patologia invalidante da cui sono affetti il coniuge e/o il/i genitore/i del soggetto da assistere.

Invece, nell'ipotesi di **permessi accordati a parenti o ad affini di secondo grado** del soggetto in situazione di disabilità grave, il dipendente dovrà allegare una dichiarazione dalla quale risulti la relazione di parentela con il soggetto disabile e che il coniuge e/o i genitori di quest'ultimo abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

L'art. 24 della legge 183 del 2010, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 262 Serie Generale del 9 novembre 2010 ha modificato la disciplina in materia di permessi ex L. 104/92, escludendo il **requisito della convivenza**, originariamente previsto per la concessione dei permessi.

Inoltre, con l'abrogazione dell'intero comma 3 dell'art. 42 del d. lgs. 151/2001 è stata eliminata la differenziazione di disciplina esistente tra genitori con figlio con handicap in situazione di gravità di età superiore a 3 anni e figlio maggiorenne. La disposizione soppressa subordinava il diritto alla fruizione dei permessi alla convivenza o, in assenza di convivenza, alla circostanza che l'assistenza al figlio fosse continuativa ed esclusiva".

Infine, l'articolo 24 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 – ha abrogato l'articolo 20, comma 1, della Legge 8 marzo 2000, n. 53, nella parte in cui prevede l'obbligo della **continuità ed esclusività** dell'assistenza che, quindi, non sono più richieste ai fini della concessione dei permessi lavorativi ex Legge 104/1992.

Il dipendente che usufruisce dei **permessi per assistere disabile residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km. rispetto a quello della residenza del beneficiario dei permessi**, dovrà attestare con titolo di viaggio o altra documentazione idonea il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito (art. 33 della legge n. 104/92 comma 3 bis introdotto dall'articolo 6, comma 1, lettera b, del decreto legislativo n. 119/201.).

Sarà rilevante, ai fini della distanza da dichiarare, la dimora temporanea accertata d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento di tale dato, ovvero prodotta dallo stesso mediante dichiarazione sostitutiva ai sensi del citato D.P.R. n. 445/2000.

Dovrà essere preferito l'uso di mezzi di trasporto pubblici quali aerei, treni, autobus, ecc., in quanto consentono di esibire al datore di lavoro il titolo di viaggio.

In via del tutto residuale e nell'ipotesi dell'impossibilità o non convenienza dell'uso del mezzo pubblico, l'utilizzo del mezzo privato dovrà tener conto della necessità di munirsi di idonea documentazione comprovante l'effettiva presenza in loco.

Per quel che concerne le **modalità di fruizione** dei permessi questi sono frazionabili, sicché, *Il dipendente per l'assistenza a ciascun familiare in situazione di disabilità grave* ha la possibilità di fruire alternativamente di:

- **3 giorni** interi di permesso al mese;
- **18 ore** mensili da ripartire nelle giornate lavorative secondo le esigenze personali, frazionabili e fruibili per un tempo pari o superiore ad un'ora;
- **di due ore** di permesso giornaliero;

Nell'ipotesi di assistenza di un minore di età inferiore ai tre anni, il nuovo dettato normativo prevede, altresì, la possibilità di fruire dei permessi lavorativi in argomento, in alternativa ai genitori, anche per i parenti e gli affini aventi diritto, sempre nel limite previsto di tre giorni mensili.

Come già detto, le nuove norme non precludono la possibilità, per lo stesso dipendente, di assistere più persone in situazione di disabilità grave, con la conseguenza che, ove ne ricorrano tutte le condizioni, il medesimo lavoratore potrà fruire di permessi anche in maniera cumulativa per prestare assistenza a più disabili.

Analogamente le nuove norme non precludono il caso del **lavoratore in situazione di disabilità grave che assista altro disabile nella stessa condizione** e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, tale dipendente potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.

Qualora il dipendente fruisca dei benefici in argomento per assistere un familiare disabile lavoratore, è necessario che l'assistito non sia impegnato in attività lavorativa nella stessa giornata in cui è richiesto il permesso.

I permessi non sono concedibili al dipendente per far fronte a **nessità assistenziali "non sanitarie"** (aiuto nell'igiene, nell'alimentazione, nel supporto personale) di cui i familiari di una persona ricoverata si fanno carico.

I permessi in questione, qualunque sia la modalità di fruizione, sono utili ai fini della **maturazione delle ferie e della tredicesima** (v. messaggio n. 36370 del 10/11/2004) nonché della corresponsione del compenso incentivante e, se fruiti in modalità oraria tale da non comportare un'assenza per l'intera giornata, danno diritto all'attribuzione del buono pasto (v. messaggio n. 000610 del 17/04/2003 e allegato Accordo sottoscritto in data 03/04/2003).

Ai **dipendenti in regime di tempo parziale** i permessi in argomento, se fruiti nella modalità oraria, spettano in misura corrispondente alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro nel caso di part - time orizzontale, mentre nel caso di part time verticale spettano per intero (18 ore mensili).

Per quanto riguarda, invece, i permessi fruiti nella modalità giornaliera, gli stessi spettano per intero (3 giorni) ai dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale di tipo "orizzontale", mentre vengono ridotti proporzionalmente all'orario osservato ai dipendenti con orario di lavoro a tempo parziale di tipo "verticale".

La condizione prioritaria ed essenziale per accedere ai permessi retribuiti è che il soggetto disabile sia in possesso della **certificazione di disabilità (verbale di accertamento) con connotazione di gravità (art. 3 comma 3 della legge 104/1992)**.

La certificazione di riconoscimento dello stato di disabilità grave viene rilasciata da un'apposita Commissione medica operante presso ogni azienda sanitaria locale costituita ai sensi dell'art. 4 comma 1 della legge 104/1992 ed integrata ai sensi dell'art. 20 comma 1, del D.L. n. 78/2009 convertito nella legge n. 102/2009; la documentazione così formalizzata non può essere sostituita da eventuali certificati/verbali di invalidità, anche se attestano l'invalidità totale.

E' prevista la possibilità di allegare una **certificazione provvisoria** rilasciata dal medico in servizio presso una struttura pubblica o privata equiparata alla pubblica (v.

circolare della Direzione Centrale Prestazioni a sostegno del reddito n. 32/2006), specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona disabile, nel **caso di patologie oncologiche**, qualora siano trascorsi 15 giorni (v. art. 6 comma 3 bis della legge n. 80/2006) o **per tutte le altre patologie** trascorsi 90 giorni (v. art. 2 comma 2 del D.L. n. 324/1993 convertito in legge n. 423/1993) dalla data di inoltro della suddetta istanza senza che il dipendente sia ancora in possesso della certificazione di disabilità grave. Detta certificazione ha validità fino alla conclusione del procedimento di accertamento.

Nell'ipotesi in cui, in esito al procedimento di accertamento, la Commissione medica non riconosca la condizione di disabilità grave, le assenze eventualmente effettuate dal dipendente, in via provvisoria, a titolo di permessi ex L. n.104/92 saranno trasformate in assenze ad altro titolo.

Per la concessione dei benefici in argomento ai dipendenti che assistono persone con **sindrome di Down o grandi invalidi di guerra**, categorie equiparate a soggetti in situazione di disabilità grave ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della legge 104/1992, è prevista una procedura semplificata che consiste nella presentazione, in luogo del verbale di accertamento sopra richiamato, della documentazione illustrata nei punti 1 e 2 della circolare della Direzione Centrale Prestazioni a sostegno del reddito n. 128/2003.

Nel caso in cui, da parte della competente Commissione medica, venga fissata una **rivedibilità** del soggetto, indicando una data di scadenza della certificazione o verbale, si fa presente che, decorso detto termine, decadono i benefici relativi ai permessi.

Nell'ipotesi in cui una **nuova valutazione** accerti che non sussiste più la connotazione di gravità della disabilità, occorre effettuare immediata comunicazione alla segreteria della struttura di appartenenza.

Altro 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 si 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, lett. a ed art. 4, comma 1, lett. b del decreto legislativo n. 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 n. 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 n. 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 n. 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 n. 155 del 3 dicembre 2010, p.3).

Abrogazione della liquidazione delle ferie non godute

Da queste stesse pagine e precisamente sul flash nr. 30 dell'8 settembre 2012, avevamo fornito chiarimenti in ordine al significato dell'articolo 5, comma 8, del d.l. n. 95 del 2012 che inibiva la monetizzazione delle ferie non godute.

Oggi ritorniamo sull'argomento allo scopo di fornire alcune importanti precisazioni sulla scorta della diramazione di una circolare esplicativa, in tema, da parte della Direzione Centrale delle Risorse Umane del Dipartimento della P.S.

Trattasi della circolare 333-G/div.1-sett.2/aagg del 14 gennaio 2013 avente ad oggetto l'abrogazione dell'istituto della liquidazione delle ferie non godute.

Com'è noto, l'articolo 5, comma 8, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, stabilisce che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle pubbliche amministrazioni, sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai relativi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti sostitutivi. Inoltre, la norma prevede esplicitamente che la disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età e che eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto legge.

Con nota n. 32937 dello 6 agosto 2012, condivisa dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota n. 77389 del 14 settembre 2012, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha ritenuto che la sopravvenuta abrogazione dell'istituto della liquidazione delle ferie non godute, in assenza di una specifica disciplina transitoria, consentisse di salvaguardare tutte quelle situazioni che si erano già definite prima dell'entrata in vigore della norma stessa (7 luglio 2012).

Pertanto, per quel che concerne l'ambito temporale di applicazione della norma il Dipartimento ritiene pacifico che il divieto di monetizzazione non riguardi i rapporti di lavoro già cessati prima del 7 luglio 2012, nonché le situazioni in cui le giornate di ferie siano state maturate prima di tale data e ne risulti incompatibile la fruizione, sia a causa della ridotta durata del rapporto, sia per effetto dell'eventuale sospensione del rapporto stesso - dovuta, ad esempio, ad un periodo di aspettativa - cui segua la cessazione.

In proposito, poiché la Funzione Pubblica ha evidenziato che la monetizzazione delle ferie, in questi residui casi rientranti nelle situazioni di salvaguardia richiamate, potrà avvenire solo in presenza delle limitate ipotesi già previste dalle disposizioni normative e contrattuali in precedenza applicabili, le singole situazioni dovranno essere valutate caso per caso considerando le motivazioni del rinvio che hanno portato all'accumulo, secondo i criteri già applicati in base alla precedente normativa ed accertando, in particolare, la presenza di un atto formale avente data certa, che attesti le legittime esigenze di servizio che hanno giustificato il rinvio temporale.

E' accaduto, poi, che il Dipartimento della Funzione Pubblica con parere n. 40033 dell'8 ottobre 2012, condiviso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con nota n. 94806 dello scorso 9 novembre, abbia affermato l'incongruità dell'applicazione del divieto di liquidazione delle ferie non godute in specifiche ipotesi in cui si verificano eventi estintivi del rapporto non imputabili né alla volontà del lavoratore, né alla capacità organizzativa del datore di lavoro.

Di conseguenza il Dipartimento della P.S. con la circolare 333-G/div.1-sett.2/aagg del 14 gennaio 2013 ha escluso dall'ambito di applicazione del divieto ex art. 5, comma 8, tutte quelle situazioni in cui il rapporto di lavoro si concluda in maniera anomala e non prevedibile (decesso, dispensa per inidoneità permanente ed assoluta)

o nelle quali la mancata fruizione delle ferie non dipenda dalla volontà del dipendente o dalla carente capacità di vigilanza dell'amministrazione (malattia, infortunio, congedo obbligatorio per maternità, aspettative a vario titolo previste dalle vigenti disposizioni). Resta inteso, ad avviso della Ministeriale, che la monetizzazione delle ferie, in questi residui casi potrà essere disposta solo in presenza delle limitate ipotesi normativamente e contrattualmente previste e nel rispetto delle previsioni in materia.

La circolare ed i pareri richiamati sono integralmente visionabili nella apposita sezione del nostro sito all'indirizzo www.siulp.it.

Raggiunto l'accordo per la determinazione dei criteri di idoneità degli alloggi di servizio per il personale della polizia di stato in missione

Il giorno 14 dicembre 2012, alle ore 11.00, presso il Ministero dell'Interno, ha avuto luogo l'incontro tra il Ministro dell'Interno, nella persona del Sottosegretario all'interno Prefetto Carlo De Stefano e le organizzazioni sindacali del personale della Polizia di Stato. Per il SIULP l'accordo è stato sottoscritto dal Segretario Generale Felice Romano.

Com'è ben noto, l'art. 22 dell'A.N.Q. che prevede l'istituzione, presso la Direzione Centrale per gli Affari Generali della Polizia di Stato, di una Commissione competente a formulare proposte per l'individuazione dei criteri di idoneità degli alloggi di servizio per il personale in missione.

Dopo la sua costituzione, avvenuta con decreto del Capo della Polizia, alla luce degli atti conclusivi dei lavori della Commissione stessa si è ritenuto, in attuazione del citato art. 22 dell'A.N.Q., di procedere alla definizione dei criteri secondo la procedura prevista dall'art. 24, comma I, del D.P.R. 18 giugno 2002, n.164.

Detta definizione è stata consacrata nell'accordo diramato con la Ministeriale 557/RS/0118/4921 del 14 dicembre 2012, integralmente visionabile con il testo dell'accordo nella apposita sezione del nostro sito all'indirizzo www.siulp.it.

L'accordo costituisce parte integrante dell'Accordo Nazionale Quadro sottoscritto il 31 luglio 2009.

Si riassumono, di seguito, i requisiti che gli alloggi di servizio debbono avere per soddisfare i criteri di idoneità

Previsti per il personale della Polizia di Stato in missione:

SERVIZIO DI RICEVIMENTO

- assicurato nell'arco delle 24 ore

SERVIZIO CUSTODIA ARMAMENTO

- in cassette di sicurezza nel rispetto delle vigenti disposizioni

SERVIZIO DI BAR

- distributori automatici di bevande nella sala benessere

SERVIZI ALLE CAMERE

- servizio di pulizia nelle camere una volta al giorno
- cambio della biancheria da camera tutti i giorni
- cambio della biancheria da bagno tutti i giorni

SALE O AREE COMUNI

e sala benessere per il personale attrezzata con servizi igienici e bagni ad uso comune

SERVIZI IGIENICI E BAGNI

bagni privati nelle camere

- il numero dei locali bagno completi dotati di acqua calda e fredda deve corrispondere al 100% delle camere

SUPERFICIE CAMERE

per quanto riguarda la superficie delle camere deve essere prevista

- per la camera singola una superficie minima di 9 metri quadrati al netto dei bagni privati
- per la camera doppia una superficie minima di 15 metri quadrati al netto dei bagni privati
- per il bagno privato interno alla stanza una superficie di 4 metri quadrati

DOTAZIONE DELLE STRUTTURE

ascensore

- obbligatorio per edifici superiori a due livelli (compreso i piani interrati qualora forniti, anche in parte, di locali a servizio degli ospiti)

riscaldamento

- assicurato in tutte le aree utilizzate impianto di condizionamento dell'aria
- nei locali comuni e nelle camere

DOTAZIONE DELLE CAMERE

- arredamento di base (letto con comodino o piano di appoggio per ogni posto letto, sedia o altra seduta per letto, tavolino, armadio, specchio, cestino, punto luce su comodino) e sgabello o ripiano apposito per bagagli
- poltrona
- televisore (solo ove disponibile)

DOTAZIONE DEI BAGNI PRIVATI COMPLETI (lavabo, WC, bidet, vasca o doccia)

- chiamata di emergenza in tutti i servizi igienici (privati e comuni)
- asciugamani e teli bagno in numero adeguato agli ospiti e tappetino
- oggettistica in materiale d'uso per l'igiene della persona
- asciugacapelli
- cestino rifiuti e sacchetti igienici.



Sportello Siulp: consulenza *on line*

Gli esperti Adiconsum sono a vostra disposizione per informarvi ed assistervi. Il servizio *on line* garantisce riservatezza, rapidità di risposta e completezza dell'informazione. Il servizio è gratuito ed è riservato esclusivamente agli iscritti SIULP

Sul sito www.siulp.it

Cosa fare se l'amministrazione non definisce il procedimento di riconoscimento della causa di servizio

Un collega ci scrive ponendoci il seguente quesito: "se il procedimento relativo al riconoscimento della causa di servizio non viene definito, cosa succede trascorso il previsto termine?"

La risposta è che, di per se, non succede nulla se non vengono attivati dall'interessato i rimedi previsti dalla legge.

Ma quali sono questi rimedi?

Gli interventi normativi degli ultimi anni hanno sensibilmente migliorato il quadro delle tutele riconosciute a cittadini e imprese nei confronti della PA. In particolare, la definizione di nuove regole sui termini di conclusione dei procedimenti amministrativi e la previsione del risarcimento del danno da ritardo causato dalla PA al privato per effetto della colpevole inosservanza dei termini hanno fornito strumenti importanti di tutela, che hanno già trovato applicazione giurisprudenziale.

Il quadro normativo di riferimento è rappresentato dagli artt. 2 e 2-bis della legge n. 241/1990, come modificati dall'art. 7 della legge competitività (legge n. 69/2009), dagli artt. 30 (azione di condanna) e 31 (azione avverso il silenzio) del Codice del processo amministrativo (d.lgs. n. 104/2010 e dal d.lgs. n. 198/2009 per l'azione per l'efficienza della PA).

L'art. 2, co. 1, della legge n. 241/1990 prevede l'obbligo della PA di concludere i procedimenti amministrativi mediante l'adozione di un provvedimento espresso, per assicurare al privato la certezza dei tempi di risposta degli uffici pubblici. Questa disposizione viene derogata solo nell'ipotesi in cui il silenzio della P.A. riceva una specifica qualificazione da parte dell'ordinamento. Si tratta dei casi in cui, per finalità di semplificazione e celerità dei procedimenti, il silenzio è equiparato ad un atto di assenso (es. SCIA, DIA, silenzio-assenso), ovvero di rifiuto (cd. silenzio-rigetto).

Al di fuori di questi casi, tra i quali non rientra il procedimento per il riconoscimento della causa di servizio, oltre all'obbligo di concludere il procedimento avviato su istanza del privato o iniziato d'ufficio, l'amministrazione pubblica deve anche rispettare i termini previsti dalle norme di legge o di regolamento.

Se non lo fa, il silenzio è considerato inadempimento all'obbligo di provvedere (cd. silenzio-inadempimento).

L'art. 29, comma 2-bis, della legge n. 241, anch'esso modificato dalla legge n. 69, considera la disciplina dei termini di conclusione dei procedimenti livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale ai sensi dell'art. 117, co. 2, lett. m), Cost.

Rientrano nel concetto di "diritti civili e sociali" anche gli interessi legittimi, cioè le posizioni giuridiche soggettive riconosciute dall'ordinamento ai privati quando entrano in rapporto con la PA nell'esercizio dei suoi poteri autoritativi (artt. 24 e 113, Cost.).

Le azioni concesse al privato per contrastare gli effetti negativi di tali condotte della PA sono rappresentate dall'azione avverso il silenzio (art. 31, Codice del processo amministrativo), diretta a censurare l'illegittima violazione delle regole procedurali, e l'azione risarcitoria (art. 30, Codice del processo amministrativo), diretta al ristoro del soggetto danneggiato.

Con la sentenza che definisce il primo tipo di azione il giudice può nominare un commissario ad acta, ove occorra, ovvero lo nomina successivamente ad essa dietro istanza del privato (art. 117, co. 3, Codice).

Con il secondo tipo di azione il giudice determina sulla misura del ristoro per il danno subito.

Gli elementi costitutivi del diritto al risarcimento del danno da ritardo sono: - la violazione dolosa o colposa dei termini del procedimento (elemento soggettivo); - l'esistenza di un danno ingiusto per il privato (elemento oggettivo); - il nesso di causalità tra la condotta della PA e il danno patito dal privato. Non rappresenta un elemento costitutivo della fattispecie la spettanza del provvedimento richiesto dal privato. L'art. 2-bis della legge n. 241 riconosce infatti il risarcimento del danno indipendentemente dalla positiva conclusione del procedimento amministrativo.

Occorre aggiungere che l'art. 117, comma 6, del Codice consente l'esercizio congiunto dell'azione contro il silenzio e di quella risarcitoria, ribaltando l'indirizzo giurisprudenziale formatosi prima dell'emanazione del vigente codice amministrativo, che non ne ammetteva la contestuale proposizione, per incompatibilità con il rito accelerato previsto per la prima con le esigenze di accertamento connesse all'esperimento della seconda.

Esclusione dal concorso per allievo agente ai sensi dell'articolo 2 c. 4 del bando di concorso



Continuano a pervenire richieste di chiarimenti in ordine alla formula contenuta nei bandi di concorso di Allievo Agente, segnatamente quella che prevede che *"I candidati nello stesso anno non possono presentare domanda di partecipazione ad altri concorsi indetti per le carriere iniziali delle altre Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare e del Corpo militare della Croce Rossa, pena l'esclusione dal concorso"*.

Detta formula è reiterativa di quella contenuta nell'art.16 della L. n.224 del 2006: articolo che, a decorrere dal 1° gennaio 2006 e fino al 31 dicembre 2020, dopo aver riservato (comma 1), ai Volontari in ferma prefissata di un anno ovvero in rafferma annuale in servizio od in congedo, i posti messi a concorso per l'accesso alle carriere iniziali delle FF. di Polizia ad ordinamento civile o militare, ha espressamente previsto (comma 2) che *"Nello stesso anno può essere presentata domanda di partecipazione al concorso per una sola delle amministrazioni di cui al comma 1."*; e che in un primo tempo è stata interpretata dall'Amministrazione nel senso che la semplice presentazione di altra domanda per altra selezione costituiva, a norma di legge, fatto sufficiente a legittimare l'esclusione del candidato dalla procedura concorsuale.

Recentemente La giurisprudenza del TAR per il Lazio (Sentenza 4040/2010 del 15.12.2011 Sez. I Ter) sembra aver risolto il problema interpretativo suscitato dalla formulazione del bando fornendo una indicazione significativa e suscettibile di costituire un punto di riferimento per tutti coloro che si dovessero trovare nella situazione oggetto del ricorso e della conseguente decisione.

Il consesso Amministrativo Laziale ha affrontato la questione rinveniente da un ricorso presentato da un aspirante Agente della polizia di Stato che ha chiesto l'annullamento del decreto di esclusione e del Bando relativi al concorso pubblico per titoli ed esami del 21 novembre 2008, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della

Repubblica Italiana - 4^a Serie Speciale - Concorsi ed Esami, n. 93 del 28 novembre 2008 per il reclutamento di n. 907 Allievi Agenti della Polizia di Stato riservato ai sensi dell'art. 16 della Legge 29 agosto 2004, n. 226, ai volontari in ferma prefissata di un anno in rafferma annuale in servizio o in congedo.

Il ricorrente aveva partecipato al citato concorso superato dal medesimo ricorrente che nella relativa graduatoria, approvata con d.m. in data 11.12.2009, figurava al 456° posto.

Lo stesso veniva poi escluso dalla selezione per violazione dell'art. 2 quarto comma del bando di concorso nel quale è previsto che "I candidati nello stesso anno non possono presentare domanda di partecipazione ad altri concorsi indetti per le carriere iniziali delle altre Forze di Polizia ad ordinamento civile e militare e del Corpo militare della Croce Rossa, pena l'esclusione dal concorso".

I Giudici del Tar Lazio hanno accolto la pretesa del ricorrente che aveva rinunciato a presentarsi alle prove scritte per l'accesso alla carriera iniziale della Polizia Penitenziaria, ammettendolo definitivamente al corso di Allievo Agente, sentenziando che il comma 2 dell'art.16 della legge n.224 del 2006 (e di conseguenza la norma del comma 4 dell'art.2 del bando) dovesse essere interpretato nel senso che: *"ciò che deve ritenersi non consentita è la possibilità del superamento di più selezioni e la conseguente opzione per una delle citate carriere iniziali così compromettendo l'esigenza di salvaguardare una data consistenza organica su cui l'amministrazione (che ha indetto uno dei concorsi superati e poi abbandonati dal Volontario) aveva previsto di fare affidamento"*.

Di conseguenza, la presentazione di una domanda di partecipazione alla selezione indetta da una Forza di Polizia, che sia priva dei requisiti essenziali richiesti (ad es. non sia sottoscritta dal candidato) ovvero non possa essere, per altri motivi, utilmente considerata (es. spedita oltre il termine perentorio previsto dalla lex specialis), rimane estranea all'ambito applicativo della norma proprio perché nessun pregiudizio arreca alla finalità cui la stessa è chiaramente funzionale.

Inoltre, i giudici hanno soggiunto che coerentemente, la norma del comma 2 citato (e di conseguenza l'analoga previsione contenuta nella lex specialis della selezione) non trova applicazione neanche nei casi in cui la domanda, pur completa e tempestivamente presentata, sia stata poi abbandonata dal candidato (rinunciando a presentarsi alle relative prove e dunque rinunciando a concorrere), prima di chiedere di partecipare ad altra selezione anche se bandita nello stesso anno della prima: e ciò in quanto, anche per tale evenienza, nessun pregiudizio subiscono le esigenze tutelate dalla legge.

Per completezza di esposizione, si deve aggiungere che non esiste alcun limite alla partecipazione ai concorsi per ispettori/marescialli e commissari/ufficiali, in quanto concorsi pubblici che nulla hanno a che fare con la riserva esclusiva a favore dei volontari in ferma nelle forze armate.

La questione è stata precedentemente oggetto di trattazione sul numero 2 del 27 gennaio 2012.

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

CESSIONE DEL QUINTO

La cessione del quinto consente al dipendente di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 del proprio stipendio.

PRESTITI PENSIONATI

La cessione del quinto consente al pensionato di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 della propria pensione.

PRESTITO CON DELEGA

Il prestito con delega consente al dipendente di contrarre un prestito mediante la cessione della quota massima di 1/5 del proprio stipendio ed è cumulabile con la cessione del quinto.

PRESTITI PERSONALI

Il prestito personale è una forma di finanziamento che può essere restituito con addebito sul conto corrente personale.

EUROCCS CARD

Euroccs Card è una carta prepagata ricaricabile Mastercard, è legata da un conto corrente bancario, anzi può sostituire il conto perchè è dotata di un IBAN, è nominativa e personale ed è valida per 4 anni dalla data di emissione.

Chiamaci senza problemi ti forniremo una consulenza, ti illustreremo i nostri prodotti e le loro caratteristiche. Su tua richiesta ti forniremo un preventivo immediato, nel caso sia di tuo gradimento inizieremo l'iter della pratica e ti seguiremo passo passo fino alla liquidazione.

Numero Verde
800 754445



www.euroccs.it



L'unica società FINANZIARIA IN CONVENZIONE CON **SIULP**

Abbiamo stipulato con il SIULP una convenzione al fine di offrire agli iscritti prodotti finanziari a condizioni estremamente competitive rispetto agli altri operatori presenti sul mercato.

Presti-amo

Finanziamenti per passione



DIREZIONE GENERALE ROMA Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146 • Tel. 06 55381111

I NOSTRI AGENTI A: Roma, Milano, Firenze, Palermo, Taranto, Lecce, Sassari, Napoli, Pomezia (Rm), Messina, Marsala (Tp), Chieti, Trieste, Treviso, Como, Cagliari, Ragusa, Caltagirone (CT).

Euroccs S.p.A. iscritta all'Elenco Generale degli Intermediari operanti nel settore finanziario, previsto dall'articolo 106 e seguenti del T.U.B al n.37323. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali, per la Polizza Assicurativa o per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori" disponibile in fase precontrattuale presso le filiali e agenzie di Euroccs SpA. A richiesta verrà consegnata una "copia idonea per la stipula" del contratto per la valutazione del contenuto. Per le distribuzioni di prodotti di finanziamento, Euroccs SpA si avvale anche di agenti in attività finanziaria dislocati sul territorio Nazionale. Per ulteriori informazioni fare riferimento al sito internet www.euroccs.it. Euroccs SpA, nel collocamento di alcuni prodotti (Cessioni del quinto, Prestito con delega di pagamento e Prestiti personali), presso la clientela, opera in qualità di intermediario di altre banche e/o intermediari finanziari (FamilyCreditNetwork SpA, Futuro SpA, Unifin SpA, Fides Spa), questi sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.



EUROCCS
FINANZIAMENTI