



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

Notiziario settimanale della Segreteria Nazionale del Sindacato Italiano Unitario Lavoratori Polizia
Sede legale e redazione: via Vicenza 26, 00185 Roma - tel. 06/4455213 r.a. - telefax 06/4469841
Direttore Responsabile Oronzo Così - Stampato in proprio - Iscrizione Tribunale di Roma n. 397/99

n. 25 del 2 luglio 2001

Sommario

- **Fase congressuale: convocato il Consiglio Generale**
- **Obbligo di residenza: emanata la circolare**
- **Ruoli tecnici: pronta la ripartizione**
- **Astensione dal lavoro: quesito**
- **Festività patronale**

Fase congressuale: convocato il Consiglio Generale

Nei giorni 3 e 4 p.v., in Fiuggi presso il Silva Splendid Hotel è stato convocato il Consiglio Generale Nazionale con all'ordine del giorno il percorso congressuale.

Ai lavori parteciperanno anche tutti i Segretari provinciali e regionali che non sono componenti dell'organismo.

Le convocazioni con relative note organizzative sono state inviate separatamente insieme alle richieste dei permessi sindacali.

Obbligo di residenza: emanata la circolare

Un altro importante risultato, che non è solo contrattuale ma anche di avanzamento culturale nel processo di parificazione del poliziotto con gli altri lavoratori, è stato raggiunto grazie al forte impegno del Siulp.

Riportiamo di seguito il testo della circolare del Capo della Polizia sull'obbligo della residenza che, recependo appieno le istanze del Siulp

Numero 25 del 2 luglio 2001

e il disposto della sentenza del Consiglio di Stato emanata in merito, ha finalmente reso giustizia ai poliziotti eliminando le sperequazioni esistenti ai loro danni.

“Sono pervenuti a questo Dipartimento numerosi quesiti in ordine all’obbligo, per i dipendenti della Polizia di Stato, di risiedere nel luogo ove ha sede l’ufficio o reparto di appartenenza.

Pertanto, si rende necessario fornire opportune disposizioni al fine di garantire un’applicazione omogenea della disciplina giuridica vigente in materia.

Il Testo Unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, all’articolo 12, prevede che il dipendente deve risiedere nel luogo ove ha sede l’ufficio cui è destinato e che il capo dell’ufficio, per rilevanti ragioni, può autorizzare l’interessato a risiedere in un altro luogo.

Per il personale della Polizia di Stato la materia è regolata dal combinato disposto degli artt. 48 del D.P.R. nr.335/1982 e 33 del D.P.R. n.782/1985, che contengono disposizioni in tutto analoghe a quella richiamata.

Sulla problematica si è pronunciato il Consiglio di Stato il quale, con parere del 17 aprile 1984 n.590, ha chiarito che il dovere di residenza posto al dipendente civile dello Stato dall’art. 12 T.U. n.3/1957 si concretizza nell’obbligo di stabilire effettiva e permanente dimora nel luogo in cui si trova l’ufficio e non anche nell’obbligo dell’iscrizione anagrafica.

L’Alto Consesso ha spiegato che lo scopo della citata disposizione è quello di garantire, attraverso la stabile dimora del pubblico dipendente nel luogo in cui ha sede l’ufficio, l’effettiva e soddisfacente prestazione del servizio, che risulterebbe grandemente sminuita ove l’impiegato si sottoponesse quotidianamente ad onerosi spostamenti. Del resto, non sussistono giustificazioni per ritenere che il termine “residenza” assuma in tale disposizione un significato diverso da quello ritenuto dall’art.43, secondo comma, del codice civile, che dispone che “la residenza è nel luogo in cui la persona ha la dimora abituale”.

Stante quanto precede, si ritiene di poter estendere le medesime argomentazioni in sede di interpretazione degli artt.48 D.P.R. n.335/1982 e 33 D.P.R. 787/1985.

Pertanto, il personale della Polizia di Stato ha l’obbligo di stabilire effettiva e permanente dimora nel luogo di servizio; il capo dell’ufficio o reparto, per rilevanti ragioni, potrà autorizzare il dipendente che ne faccia richiesta a risiedere, nella accezione sin qui descritta, in luogo diverso da quello in cui presta servizio quando ciò sia conciliabile col pieno e regolare adempimento d’ogni altro suo dovere.

Non va sottaciuto che l’ordinamento anagrafico prescrive l’obbligo, a chiunque trasferisca la dimora abituale, di iscriversi nell’anagrafe del luogo di nuova residenza, ma si tratta, a parere del Consiglio di Stato, di disposizione operante nell’ambito diverso della regolamentazione

anagrafica, e non in quello del pubblico impiego.

Lo stesso Consiglio di Stato ha stabilito che la mancata denuncia del trasferimento dell'abituale dimora può, pertanto, determinare a carico del soggetto l'applicazione delle sanzioni previste dall'ordinamento anagrafico, ma mai potrà essere considerata come un venir meno al dovere di residenza stabilito dall'art.12 del T.U. sugli impiegati civili dello Stato, che deve ritenersi soddisfatto ove il dipendente abbia fissato nel luogo di lavoro la dimora abituale.

Analogamente, per il personale della Polizia di Stato il mancato trasferimento della residenza anagrafica non integra gli estremi di un comportamento disciplinarmente censurabile.

Va tuttavia chiarito che nell'ipotesi in cui il personale dipendente decida di mantenere o trasferire la residenza anagrafica in un comune diverso da quello in cui ha sede l'ufficio di appartenenza, venendosi con ciò a trovare in una situazione di inadempienza con riguardo alla legge anagrafica, non potrà, in ogni caso, far valere quella stessa situazione, nei confronti dell'Amministrazione, come presupposto per il riconoscimento di benefici connessi al mancato trasferimento della residenza medesima.

Confidando nella consueta collaborazione delle SS.LL. si prega di voler dare la massima diffusione alla presente circolare.”.

Ruoli tecnici: pronta la ripartizione

Continua l'azione del Siulp per risolvere le problematiche del personale appartenente ai ruoli tecnici e tecnico scientifici. Il 27 giugno u.s. la Segreteria Nazionale ha incontrato il Dirigente del Servizio Tecnici e Tecnico Scientifici, Dott. Boffi, in merito alle sotto elencate problematiche sulle quali sono state fornite le informazioni riportate a seguire:

- Avanzamenti dei Periti Capo a Perito Superiore:

Questa O.S. ha inviato all'Ufficio Rapporti Sindacali il parere consultivo dello schema di decreto per la promozione a Perito Superiore.

Il D.M. è alla firma del Ministro dell'Interno e successivamente verrà inoltrato agli uffici competenti per la relativa applicazione.

- Concorso interno per Vice Revisore Tecnico:

in merito è emerso che: la Commissione Tecnica per Vice Revisore, preposta alla valutazione dei titoli, ha completato i propri lavori inviando al Servizio Concorsi la documentazione necessaria alla realizzazione della graduatoria finale, la stessa verrà predisposta nell'arco di una settimana.

- Operatori Tecnici

In data 29 maggio c.a. sono stati inviati alla frequenza i vincitori del concorso pubblico per operatori tecnici.

Numero 25 del 2 luglio 2001

Presso le scuole si sono presentati 995 dipendenti a fronte dei 1168 vincitori.

Il ministero ha così ripartito i 995 operatori nei vari profili professionali:

Polizia scientifica nr.36

Sanitari nr.12

Motorizzazione nr.243

Telematica nr. 704 (informatica e Telecomunicazioni)

Entro breve tempo, la Direzione Centrale del Personale, renderà noto ai Vice Revisori e Operatori attualmente frequentatori di corso, la ripartizione dei posti disponibili nei vari Uffici o Reparti della Polizia di Stato di tutte le province. Si comunica, inoltre, che la ripartizione numerica, in funzione dei profili dei frequentatori dei corsi di cui sopra, verrà inviata al più presto all'ufficio per le relazioni sindacali e quindi alle OO.SS. stesse.

Astensione dal lavoro: quesito

Sono giunti numerosi quesiti circa le modalità per accedere all'astensione dal lavoro in funzione delle innovazioni portate alla legge 1204/71 dalla recente normativa sui congedi parentali (L.53/2000).

Al fine di evadere le suddette richieste, fornendo un indirizzo univoco circa le modalità, la documentazione da produrre, gli effetti giuridici e gli aspetti retributivi interessanti tale istituto, riportiamo di seguito l'interpretazione della norma, così recepita anche nella circolare che sta per essere emanata dal Dipartimento in merito, come risultante dallo schema sul quale è stato espresso il parere. Com'è noto, l'art.3 della legge 53/2000, nell'integrare l'art.1 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, ha disposto che l'astensione dal lavoro, già prevista al 1^o comma dell'art. 7 della legge 1204/71, possa essere fruita anche nel caso in cui l'altro genitore non ne abbia diritto.

In merito, appare opportuno rilevare che mentre finora il padre poteva utilizzare l'astensione facoltativa, ai sensi dell'art.7 della legge 903/1977, solo nel caso in cui la madre fosse una lavoratrice subordinata che rinunciava al suddetto beneficio, con l'attuale legge, il padre ha un proprio diritto alla predetta astensione, a prescindere dalla posizione lavorativa del coniuge (lavoratrici autonome, lavoratrici domestiche e casalinghe).

Tempi di fruizione del beneficio

L'innovazione primaria riguarda l'estensione del diritto, riconosciuto a ciascun genitore, di astenersi dal lavoro nel limite massimo

complessivo fra i due genitori di dieci mesi, elevabili ad undici mesi nell'ipotesi prevista al comma 2, punto 2, dell'art. 3 della legge 53/2000, da fruire, anche contemporaneamente, nei primi otto anni di vita del bambino (e cioè fino al giorno dell'ottavo compleanno).

In particolare circa l'utilizzazione di tale astensione, si precisa che, nell'ambito del predetto limite complessivo:

- a) la madre lavoratrice o il padre lavoratore possono fruire, anche contemporaneamente, ciascuno di un periodo continuativo o frazionato di astensione facoltativa non superiore a sei mesi;
- b) qualora vi sia un solo genitore, questi potrà fruire di un periodo continuativo o frazionato della predetta astensione non superiore a dieci mesi.

Qualora il padre lavoratore subordinato eserciti il diritto all'astensione facoltativa per un periodo, anche frazionato, non inferiore a tre mesi, il suo limite massimo di astensione è elevato a sette mesi ed il limite complessivo di entrambi i genitori è, conseguentemente elevato ad undici mesi.

Per l'astensione facoltativa fruibile in forma frazionata non è stabilita una durata minima; è peraltro necessaria l'alternanza tra la fruizione del beneficio e l'effettiva ripresa del servizio (della durata di almeno un giorno) valido agli effetti interrottivi. Pertanto, a tal proposito, si precisa che i turni di riposo settimanale e le festività non interrompono più periodi di astensione facoltativa, restando assorbiti e computati nella predetta astensione.

Appare opportuno precisare che l'astensione facoltativa, già fruita ai sensi delle disposizioni vigenti antecedentemente all'entrata in vigore della presente normativa, dovrà essere computata ai fini del periodo massimo di astensione dal lavoro previsto per entrambi i coniugi dall'attuale disciplina fino al completamento del periodo massimo di dieci mesi (o undici nell'ipotesi precedentemente delineata).

In relazione alla posizione di **genitore adottivo o affidatario**, il 5° comma dell'art. 3 della legge in esame, stabilisce che le disposizioni del medesimo articolo si applicano anche nei confronti dei genitori adottivi o affidatari.

Ne deriva che detti genitori hanno il diritto di usufruire dell'astensione facoltativa nei primi otto anni di vita del bambino alle medesime condizioni e con le stesse modalità sopraindicate.

Lo stesso comma 5 del citato art. 3, prevede, inoltre, che il diritto di astenersi dal lavoro, ai sensi del 1° e 2° comma dell'art. 3, possa essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare qualora il medesimo, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, abbia un'età compresa tra i sei e i dodici anni.

Si precisa che resta ancora vigente quanto previsto dal 1° comma dell'art. 6 della legge 903/1977 relativamente al diritto della madre adottiva o affidataria all'astensione obbligatoria per i tre mesi successivi all'ingresso nella famiglia del bambino che, al momento

dell'adozione o dell'affidamento, non abbia superato i sei anni di età; tale beneficio spetta anche nelle ipotesi di adozione e affidamento per adottivo internazionali, anche se il minore adottato o affidato abbia superato i sei anni e sino al compimento del diciottesimo anno di età.

Resta altresì confermato l'analogo diritto del padre adottivo o affidatario all'astensione obbligatoria nel caso in cui la madre abbia rinunciato a fruirne (cfr. sent. Corte Costituzionale n.341/91).

Corre l'obbligo di evidenziare altresì che, nel caso in cui l'astensione (obbligatoria e facoltativa) sia stata usufruita per intero a seguito di un provvedimento di affidamento, non potrà essere riconosciuto un ulteriore periodo di astensione a seguito del definitivo provvedimento di adozione.

Documentazione da produrre a cura del dipendente

I genitori che intendono chiedere l'astensione facoltativa ai sensi dell'art.7 comma L.1204/71, così come modificato dall'art.3 legge 53/2000, sono tenuti, salvo i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare i rispettivi uffici competenti all'emanazione del provvedimento, con un periodo di preavviso non inferiore a quindici giorni, allegando la seguente comunicazione:

a) istanza del dipendente intesa ad avvalersi dell'astensione facoltativa di cui alle norme sopraindicate, con indicazione del periodo richiesto e specifica della data di nascita del bambino. Non è necessaria la produzione del certificato di nascita, essendo sufficiente quello eventualmente già esibito ai fini dell'astensione obbligatoria ai sensi dell'art.4 della legge 1204/71.

Nella predetta istanza, per le motivazioni di seguito precisate nel paragrafo relativo all'aspetto retributivo, il dipendente dovrà indicare il trattamento economico di cui intenda usufruire per il periodo di astensione facoltativa relativa ai primi tre anni di vita del bambino, richiedendo, quindi, il trattamento economico del congedo straordinario per gravi motivi nel limite di 45 giorni da fruire nell'arco dei primi tre anni di età del bambino o l'indennità pari al 30% della retribuzione, nei limiti temporali previsti dall'art.15, 2° comma, lettera a) della legge 1204/71 nuovo testo.

b) Dichiarazione del datore di lavoro dell'altro coniuge, se lavoratore dipendente, dalla quale risultino i periodi di astensione già fruiti per il figlio di cui trattasi, nonché quelli in corso di fruizione. In alternativa, il dipendente potrà produrre una dichiarazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n.445 del 12.2.2000. attestante gli analoghi periodi già fruiti e quelli in corso di fruizione da parte del coniuge. Nel contesto dell'istanza di astensione di dipendente dovrà assumere l'impegno a comunicare eventuali e successive variazioni del periodo di fruizione del predetto beneficio da parte del coniuge.

Aspetto retributivo

I periodi di astensione facoltativa di cui all'art.7/1° comma della legge 1204/71 nuovo testo, saranno retribuiti, anche in relazione alla vigente disciplina in tema di congedo straordinario di cui al T.U. n.3/57 e successive modifiche ed integrazioni, nel modo seguente:

- fino al terzo anno di età del bambino (e cioè fino al giorno del terzo compleanno) spetterà il trattamento economico previsto dalle vigenti disposizioni in materia di congedo straordinario per gravi motivi, qualora non fruito ad altro titolo, nella misura complessiva di giorni quarantacinque da fruire nell'arco dei primi tre anni di vita del bambino. Il periodo eccedente i 45 giorni per anno solare, e comunque per un periodo massimo, complessivo tra i genitori, non superiore a sei mesi, spetterà il trattamento economico di cui all'art.15, 2° comma, lettera a) della legge 1204/71 nuovo testo, con la corresponsione di una indennità pari al 30% della retribuzione.

Resta salva, altresì, la possibilità per il dipendente che voglia conservare in tutto o in parte il congedo straordinario per gravi motivi, da fruire ad altro titolo consentito dalla legge, di scegliere, in alternativa al regime economico del predetto istituto, il trattamento economico di cui al citato art.15, 2° comma, lettera a) della legge 1204/71, pari ad una indennità del 30% della retribuzione.

- Nei primi tre anni di vita del bambino, qualora si sia già fruito dei sei mesi di astensione facoltativa complessiva fra i coniugi, e dal terzo anno di età del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno, spetterà un'indennità pari al 30% della retribuzione **solo** nell'ipotesi in cui il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, altrimenti non andrà corrisposto alcun assegno.

Effetti giuridici

I periodi di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art.7/1° comma della legge 1204/1971 nuovo testo, qualora non rientranti nel congedo straordinario, sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie, alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

Festività patronale

Il 29 giugno, festività patronale, la Segreteria Nazionale resterà chiusa.