



## Le notizie sotto il riflettore... in breve

### Gestione evoluzione Emergenza "Corona Virus" - azioni a tutela del personale e della sicurezza dei luoghi di lavoro.

Richiesta intervento.

Riportiamo il testo della lettera a firma del Segretario Generale, inviata lo scorso 21 luglio al Direttore dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali:

*"Pregiatissimo Direttore,*

*abbiamo seguito con estrema attenzione l'evoluzione dell'emergenza sanitaria in atto nel paese, salutando con favore l'emanazione di direttive inviate ai dirigenti territoriali e finalizzate ad assicurare il funzionamento degli uffici e il regolare svolgimento delle attività istituzionali.*

*Recentemente, l'O.M.S. e il Ministro della Salute hanno richiamato l'attenzione sulla necessità di non abbassare la guardia nei confronti del Covid-19, sottolineando come la battaglia non sia ancora vinta. In tale ottica hanno fatto esplicito invito a rinnovare le strategie preventive fino a quando non sarà disponibile un vaccino che consenta di ritenere definitivamente vinta la battaglia contro il virus.*

*Per questa ragione, anche in relazione alle funzioni di RLS oggi attribuite al Sindacato, riteniamo che debbano essere mantenute tutte quelle cautele essenziali previste dalle circolari della Funzione Pubblica e dai protocolli di sicurezza anti-contagio predisposti proprio allo scopo di condividere la regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro.*

*Tutti questi adempimenti prevedono una serie di indicazioni a livello organizzativo, igienico e sanitario, da adottare negli uffici pubblici per mettere in sicurezza i lavoratori e condividere le azioni da intraprendere in previsione della piena ripresa delle attività.*

*Tra le azioni suggerite per rafforzare le misure di prevenzione per i dipendenti pubblici, mettere in sicurezza gli ambienti di lavoro e garantire la continuità operativa ai servizi, in estrema sintesi, ricordiamo:*

- *la rimodulazione dell'organizzazione del lavoro e degli uffici al fine di dosare la presenza del personale e dell'utenza in modo da evitare il più possibile contatti e sovraffollamenti nelle zone comuni, attraverso misure di scaglionamento degli accessi e la frequente aerazione degli ambienti di lavoro, e prevedendo, se*

#### FLASH nr. 30 – 2020

- Gestione evoluzione Emergenza "Corona Virus" - azioni a tutela del personale e della sicurezza dei luoghi di lavoro.
- POLIZIA: ROMANO (SIULP), volgarità e senso di impunità alla base del videoclip con cui si dissacra l'istituzione Polizia di Stato e si offendono le donne e gli uomini che ne fanno parte.
- Situazione aspiranti agenti ricorrenti del concorso pubblico a 1.148 posti.
- Attestato di pubblica benemerita del Dip.to della Protezione Civile per lo stato di emergenza Coronavirus. Richiesta chiarimenti.
- Art. 35 sexies del Decreto Sicurezza. Previsione utilizzo di Droni da parte delle Forze di Polizia
- Cassazione: ok all'investigatore per accertare se la malattia del dipendente è vera
- Legittimo il licenziamento per molestie al collega
- Il patito furto dei documenti dell'Amm.ne non legittima automaticamente l'irrogazione di una sanzione disciplinare
- Concorso pubblico 120 posti di commissario - Nuove date conv.ne accertamenti attitudinali. Trattamento di missione

*necessario, che il personale sia dotato di adeguati dispositivi di protezione individuale;*

- *garantire le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli uffici attraverso un'accurata pulizia e disinfezione delle superfici ed ambienti degli uffici, nei cui locali devono essere resi disponibili dispensatori di disinfettante o antisettico per le mani, salviette asciugamano monouso;*
- *prevedere la misurazione della temperatura corporea in relazione agli ingressi in ufficio per l'utenza interna ed esterna, sistematicamente o in merito alla circostanza di aver avuto contatti stretti ad alto rischio di esposizione, negli ultimi 14 giorni, con soggetti sospetti o risultati positivi al COVID-19.*

*Molti Dirigenti periferici, in virtù dell'obbligo giuridico in capo al datore di lavoro della valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza del lavoro, hanno provveduto all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi (DVR), così come disciplinato dagli artt. 15, 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008, prevedendo cautele anti Covid-19, anche per la parte relativa alla tracciatura delle persone, nel pieno rispetto della privacy, che accedono nei nostri Uffici, oltre alla misurazione della temperatura, con idonea strumentazione e senza particolare aggravio dei carichi di lavoro del personale di vigilanza.*

*In altri Uffici, invece, non si è inteso provvedere in tal senso poiché, sulla base delle circolari della Direzione Centrale di Sanità, tali incombenze non sarebbero state individuate come obbligatorie.*

*In merito non è pleonastico ritenere che tale indicazione della richiamata Direzione centrale va intesa nel senso di coordinare gli interventi del datore di lavoro per evitare che potessero andare in contrasto con gli indirizzi sanitari previsti dai Dpcm e dalle direttive emanate da molti degli organismi Regionali competenti in materia di sanità. Certamente la previsione non obbligatoria di tale incombenza non può essere letta come una scelta aprioristica di non contemplarla in nessuno dei territori ove insistono le articolazioni della Polizia di Stato.*

*E' questo, ad esempio, il caso di alcune Questure del Veneto che non ritengono vincolante tale incombenza agendo "a contraris" rispetto alle locali e corrispettive Prefetture, alla Regione, alle aziende pubbliche e private che hanno previsto, invece, la tracciabilità degli utenti e la misurazione delle temperature per tutte le persone che accedono alle proprie strutture.*

*Considerato che il datore di lavoro, alla luce del D. Lgs. 81/2008, deve tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale di tutti i lavoratori, riesce difficile sostenere che, in una emergenza sanitaria come questa, il datore stesso possa sottrarsi al diritto-dovere di assumere i provvedimenti più idonei ad impedire la diffusione del contagio tra il personale, con l'aiuto delle funzioni preposte (rspp, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, medico competente, consulente privacy), soprattutto quando l'intervento richiesto non richiede un aggravio sul personale operante (basta installare una postazione come quelle impiegate negli aeroporti) alla luce delle innovative tecnologie che consentono di poter rilevare la temperatura in modo automatico al solo passaggio dell'utenza.*

*Alla luce di quanto precede, si chiede, pertanto, un intervento chiarificatore e direttive univoche, affinché siano attuate, con rigore ma anche nell'interesse del personale e senza disparità, procedure omogenee per la sicurezza dei nostri Uffici, su tutto il territorio nazionale.*

*Le possibili, future evoluzioni della situazione epidemiologica e il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia rendono necessaria, anche e soprattutto per il futuro, azioni uniformi finalizzate a garantire l'attuazione di strategie capaci di assicurare, per quanto possibile, una felice coniugazione delle esigenze di continuità del servizio con la sicurezza del personale.*

*Considerata la delicatezza della problematica evidenziata e l'attenzione con cui sinora è stata gestita l'emergenza sanitaria in atto, si resta in attesa di un cortese riscontro cogliendo l'occasione per porgere distinti saluti.*

*Con sensi di elevata stima"*

## **POLIZIA: ROMANO (SIULP), volgarità e senso di impunità alla base del videoclip con cui si dissacra l'istituzione Polizia di Stato e si offendono le donne e gli uomini che ne fanno parte.**

Nell'esprimere plauso per l'operato alla Questura di Varese, per la celerità con cui ha segnalato all'Autorità Giudiziaria competente il videoclip in cui il rapper Massimo Pericolo, indossando un'uniforme palesemente riconducibile alla Polizia di Stato, nel cantare la canzone "Beretta" accosta la nostra uniforme a comportamenti violenti, arroganti, volgari e di palese dispregio al giuramento di fedeltà ai doveri di lealtà alle Istituzioni democratiche, facciamo appello alla magistratura affinché, nel più breve tempo possibile, valuti ogni opportunità per far rimuovere il video dal web.

Così in una nota Felice Romano, Segretario Generale del SIULP, commenta il videoclip che sta imperversando sul web.

Questo video, sottolinea Romano, pur volendo rispettare la libertà degli artisti di rappresentare le cose secondo un loro modo di vedere, supera ogni limite di decenza e del buon gusto giacché rappresenta un insulto alle donne e gli uomini che compongono la Polizia di Stato, ai nostri caduti che hanno sacrificato la propria vita per i valori di giustizia e legalità oltre che di rettitudine che sono alla base della nostra Istituzione.

Per questo chiediamo all'A.G. di agire in fretta per rimuovere il video e al Dipartimento della P.S. di valutare ogni possibile azione anche in sede civile per il grave danno all'immagine che questo video sta generando.

## **Situazione aspiranti agenti ricorrenti del concorso pubblico a 1.148 posti.**

Secondo quanto ci è stato riferito nel corso di un incontro con il vertice del Dipartimento della P.S. entro la fine dell'anno in corso si prevede di far partire per il corso di formazione gli aspiranti allievi agenti ricorrenti dello scorrimento del concorso pubblico a 1.148 posti, ed in particolare, sia i 154 candidati risultati idonei che erano stati esclusi dalla graduatoria dei vincitori per l'esaurimento dei posti messi a concorso, sia i 455 aspiranti agenti ricorrenti ammessi alle visite mediche e alle prove psicofisiche e attitudinali, risultati idonei in forza del contenzioso dagli stessi azionato per l'illegittima esclusione dal concorso.

Nella medesima cornice cronologica dovrebbero poi essere chiamati alle visite mediche e alle prove psico-fisiche e attitudinali anche i circa 1.200 altri aspiranti agenti ricorrenti che, pur avendo riportato alla prova scritta un voto utile per rientrare nell'ambito dello scorrimento della graduatoria, erano stati esclusi sempre per l'illegittima introduzione di requisiti di età e di titolo di studio non previsti nel bando di concorso originario.

Possiamo considerare questa come una vittoria ottenuta anche, se non soprattutto, alla ostinata battaglia condotta dal Siulp per il rispetto dei diritti e della dignità di migliaia di giovani futuri colleghi ingiustamente penalizzati da una abnorme previsione legislativa

## **Servizio assistenza fiscale SIULP – OK CAF**



OK CAF SIULP nasce dall'esigenza di fornire ai nostri iscritti un servizio di consulenza fiscale che, unito al servizio di assistenza pensionistico, possa essere un valido strumento per risolvere le varie problematiche direttamente online e senza perdite di tempo.

Entrambi i servizi sono offerti gratuitamente attraverso una soluzione completa e capace di gestire, con moduli applicativi funzionali e in maniera semplice e intuitiva, la propria posizione fiscale. Compilazione Modello 730

persone fisiche - Modello Unico persone fisiche - Attestazione ISEE - F24 per il pagamento dell'IMU e della TASI - Istanza per l'assegno nucleo familiare

Per tutte le informazioni visita il portale [servizi.siulp.it](http://servizi.siulp.it)

**Attestato di pubblica benemerenzza del Dipartimento della Protezione Civile per lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili Coronavirus Territorio nazionale. Richiesta chiarimenti.**



Riportiamo il testo della lettera inviata da questa Segreteria Nazionale all'Ufficio per le Relazioni Sindacali lo scorso 20 luglio: "Lo scorso 15 luglio, la Direzione Centrale per gli Affari Generali della Polizia di Stato ha diramato la circolare n.0021276, con la quale ha reso nota l'apertura ed i termini per presentare le eventuali candidature di concessione dell'attestato di pubblica benemerenzza al personale che abbia partecipato allo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili

Coronavirus.

Con la stessa circolare, nel pieno rispetto di quanto sancito dai Decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 5 maggio 2014 e del 20 marzo 2015, che disciplinano la materia, è stato chiesto agli uffici e ai Reparti di segnalare entro il 30 settembre p.v., le candidature del personale della Polizia di Stato che abbia meritoriamente partecipato, per un periodo non inferiore ai 15 giorni anche non continuativi, all'operazione di protezione civile sopraindicata, distinguendosi per le significative capacità propositive e gestionali o singolari doti di altruismo ed abnegazione.

La norma prevede che l'istanza di riconoscimento della benemerenzza debba corredarsi della documentazione che attesti l'effettiva partecipazione alle operazioni di protezione civile del dipendente che vanti un'anzianità di servizio di almeno 5 anni e di una dichiarazione che attesti la presenza del candidato nei luoghi interessati alle operazioni di protezione civile.

In piena fase emergenziale il Capo della Polizia – Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, per contrastare lo sviluppo del fenomeno Covid-19 all'interno degli Uffici e dei Reparti della Polizia di Stato, ha giustamente impartito disposizioni volte a garantire adeguate misure di tutela a favore dei lavoratori.

Allo scopo di evitare occasioni di esposizione al rischio, infatti, sono state disposte eccezionali misure attraverso le quali è stata assicurata la funzionalità e l'attività d'ufficio attraverso moduli organizzativi basati sull'alternanza del personale.

Per tale ragione, nella maggior parte degli Uffici, grazie a responsabili accordi locali tra Amministrazione e Sindacato, sono stati adottati orari di servizio e orari di lavoro in deroga a quelli ordinari che prevedevano, e in molti casi stabiliscono ancora oggi, la presenza del personale a giorni alterni ricorrendo al cosiddetto "doppio turno" giornaliero.

Ebbene, in relazione a quanto appena argomentato e fermo restando tutte le peculiarità richieste dalle attuali disposizioni legislative necessarie per il riconoscimento della specifica benemerenzza, è stato purtroppo già posto in rilievo che alcuni dirigenti, al fine del raggiungimento dei 15 giorni necessari per proporre la candidatura, avrebbero intenzione di considerare come singola, la presenza giornaliera in regime di "doppio turno".

Una simile interpretazione, che riteniamo illegittima, ancorché inappropriata, penalizzerebbe tutti quei colleghi che, per le suesposte ragioni sollecitate dal Capo della Polizia – Direttore Generale della Pubblica Sicurezza, si sono trovati a dover garantire nella medesima giornata la doppia presenza sui luoghi interessati alle operazioni di protezione civile, sia nel turno mattutino sia in quello pomeridiano.

Non riconoscere la doppia presenza ai colleghi impiegati nel "doppio turno", peraltro, urterebbe con l'attuale applicazione degli istituti contrattuali relativi alle varie forme di congedo, riposi festivi infrasettimanali e della stessa indennità di presenza per i servizi esterni.



*A riguardo, difatti, la norma prevede che per esigenze eccezionali dell'Amministrazione, al personale che effettua un orario settimanale articolato a giorni alterni, l'indennità per i servizi esterni compete in misura doppia, così come due sono le giornate sottratte qualora il dipendente fruisca del congedo ordinario.*

*Per quanto sopra esposto si prega di emanare ogni utile chiarimento agli Uffici ed ai Reparti territoriali, al fine di assicurare l'imparziale e l'uniforme computo delle presenze giornaliere utili al raggiungimento dei 15 giorni, in funzione della specifica turnazione a giorni alterni.*

*In attesa di un cortese cenno di riscontro, si inviano distinti saluti."*

### **Art. 35 sexies del Decreto Sicurezza.**

### **Previsione dell'utilizzo di aeromobili a pilotaggio remoto (Droni) da parte delle Forze di Polizia**

Riportiamo il testo della nota n. 555/RS/01/27/4309 pervenuta lo scorso 21 luglio dall'Ufficio per le Relazioni Sindacali:



*"Con riferimento a precorsa corrispondenza concernente l'oggetto, la Direzione Centrale Anticrimine della Polizia di Stato ha comunicato che l'impiego dei cosiddetti "droni" da parte delle Forze di Polizia a competenza generale è oggetto, fin dal 2015, di un armonico sviluppo, anche sperimentale.*

*A prescindere da alcuni profili "mediatici", nel concreto, le modalità di impiego dei "droni" saranno regolate da un provvedimento ministeriale, ancora in fase di concerto tra i diversi Ministeri interessati che, in sostanza, consentirà di utilizzare i sistemi aeromobili a pilotaggio remoto per tutti compiti di polizia di sicurezza previsti dalla cosiddetta direttiva Minniti.*

*Nelle more dell'emissione dei menzionati provvedimenti e con specifico riferimento alle iniziative per il contenimento del contagio da "COVID-19", la Direzione Centrale ha riferito di aver sostenuto diverse Questure nell'espletamento di servizi attraverso l'impiego di 2 Sistemi Aeromobili a Pilotaggio Remoto pilotati da personale della Polizia di Stato abilitato.*

*Sul punto, è stato precisato che i sistemi in questione sono da tempo impiegati dalla Polizia di Stato per sperimentazioni anche di livello internazionale, ad esempio per il controllo completamente automatizzato di siti sensibili pure in funzione anti-drone.*

*La citata Direzione ha, inoltre, rappresentato che il decreto ministeriale del 6 febbraio 2020, concernente " il numero e la competenza dei Servizi, degli Uffici e delle Divisioni del Dipartimento della Pubblica Sicurezza - c. d. atto ordinativo unico " prevede, all'art. 108, che "...la I Divisione ... del Servizio Controllo del Territorio ... ha competenza in materia di coordinamento e pianificazione dell'impiego nei servizi di controllo del territorio e di ordine pubblico dei Sistemi Aeromobili a Pilotaggio Remoto (S.A.P.R.), relativa gestione operativa e cura della formazione specialistica del personale... ".*

*Al riguardo è stato comunicato che, a seguito di un'attività condivisa con la Segreteria del Dipartimento della Pubblica Sicurezza e altre Direzioni Centrali e Uffici interessati in materia, la Direzione Centrale Anticrimine della Polizia di Stato ha trasmesso all'Ufficio per l'Amministrazione Generale del Dipartimento della Pubblica Sicurezza le bozze dei regolamenti operativi sulle modalità d'impiego dei S.A.P.R.. Medesimi regolamenti dovranno essere adottati anche dalle altre Forze di Polizia a competenza generale."*

## **Cassazione: ok all'investigatore per accertare se la malattia del dipendente è vera**



E' legittimo che il datore di lavoro faccia seguire da un investigatore il proprio dipendente per accertare se la malattia esista veramente.

Lo stabilisce la Corte di Cassazione con l'ordinanza n. 11697/2020 che, nel respingere il ricorso di un dipendente licenziato, ribadisce il diritto del datore di lavoro di far seguire il dipendente da un investigatore privato per verificare se la malattia esiste davvero o se, in ogni caso, le sue condizioni siano o no compatibili con l'ambiente di lavoro.

La vicenda processuale prende le mosse dal ricorso con cui un lavoratore si opponeva al licenziamento per giusta causa intimatogli dalla società datrice. Il giudice di primo grado rigettava il ricorso. Il dipendente provava inutilmente a far valere le proprie ragioni in sede d'Appello, dopodiché il caso in esame giungeva alla cognizione della Suprema Corte che, con l'ordinanza n. 11697/2020 respingeva il ricorso.

Nelle motivazioni la Corte rileva come gli artt. 2, 3 e 4 della legge 300/700 riconoscono al datore il diritto di servirsi di investigatori per verificare che il lavoratore adempia alle sue obbligazioni esterne all'ambiente lavorativo, ma rilevanti dal punto di vista disciplinare.

Nel caso di specie non ha alcun rilievo il fatto che non fosse esperibile la verifica fiscale. A giustificare il controllo del datore è sufficiente il sospetto che "il mancato svolgimento dell'attività lavorativa sia riconducibile alla perpetrazione di un illecito" o che vi sia il solo sospetto o la mera ipotesi che un illecito sia in corso di esecuzione.

Al datore è riconosciuto il diritto di procedere "al di fuori delle verifiche di tipo sanitario, ad accertamenti di circostanze di fatto atte a dimostrare l'insussistenza della malattia o la non idoneità di quest'ultima a determinare uno stato d'incapacità lavorativa e, quindi, a giustificare l'assenza."

In questo caso, infatti, gli accertamenti del datore non avevano una finalità sanitaria, ma lo scopo di dimostrare che la "malattia" lamentata dal dipendente non era incompatibile con l'attività lavorativa o l'assenza dalla stessa. Di qui la legittimità dell'accertamento effettuato dalla datrice tramite investigatore privato in quanto finalizzato a dimostrare l'inesistenza di una situazione in grado di ridurre la capacità lavorativa del dipendente.

Per quanto riguarda invece la lamentata sproporzione tra la condotta e il licenziamento la Corte ribadisce l'impossibilità di procedere a un riesame dei fatti, per la possibilità di giudicare solo la presenza di una motivazione logica e adeguata. A tal proposito gli Ermellini rilevano come le conclusioni a cui è giunta la Corte siano corroborate dalle dichiarazioni dei testimoni e appaiano ben motivate, nel momento in cui rilevano un comportamento del dipendente non improntato a correttezza e buona fede, stante la perdurante assenza dal lavoro anche in presenza dell'intervenuta guarigione, dimostrata dall'intensa attività ciclistica e dalle altre attività fisiche espletate. Il tutto senza comunicare al datore di lavoro il recupero delle sue abilità.



### **Sportello Siulp: consulenza *on line***

Gli esperti Adiconsum sono a vostra disposizione per informarvi ed assistervi. Il servizio *online* garantisce riservatezza, rapidità di risposta e completezza dell'informazione. Il servizio è gratuito ed è riservato esclusivamente agli iscritti SIULP  
Sul sito [servizi.siulp.it](http://servizi.siulp.it)

## Legittimo il licenziamento per molestie al collega

Chi molesta, minaccia, diffama e calunnia la collega di lavoro solo perché non accetta la fine del rapporto sentimentale può essere licenziato dal datore di lavoro perché la sua condotta, anche se tenuta al di fuori dell'ambiente di lavoro, è tale per cui va a minare il vincolo fiduciario tra le parti del contratto lavorativo. Queste in sostanza le ragioni per cui gli Ermellini, con la sentenza n. 1890/2020 rigettano il ricorso del dipendente, risultato soccombente anche in appello.

Gli Ermellini della Cassazione hanno chiarito che il giudice non è vincolato ad applicare le regole dei contratti collettivi in modo rigido. Invero, nel valutare la proporzione tra condotta del lavoratore e licenziamento, deve anche tenere conto di quelli che sono i principi radicati nella coscienza sociale e quindi di quali comportamenti sono considerati idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario.

Al dipendente è stata contestata la condotta reiterata di minacce e molestie dirette nei confronti della sua ex, collega di lavoro, con cui aveva intrattenuto una relazione sentimentale, poi conclusa. Condotta protrattasi per diversi anni e sfociata in un assillante invio di sms e mms minacciosi alla donna, di foto e filmini di contenuto erotico al marito della stessa, di diffusione nei bagni di stazioni e luoghi pubblici del numero telefonico invitandogli estranei a contattarla per prestazioni erotiche. Comportamenti che hanno indotto la donna a temere per l'incolumità propria e del marito e che le hanno creato malessere psico fisico tale da costringerla a mutare le proprie abitudini di vita, a vivere in modo negativo il luogo di lavoro, tanto da renderle intollerabile proseguire il rapporto lavorativo.

La Corte d'Appello ha ritenuto provata la condotta del soggetto alla luce delle risultanze processuali del procedimento penale, concluso con la condanna dello stesso per il reato di atti persecutori ai sensi dell'art 612 bis c.p. oltre all'obbligo risarcitorio in favore della donna.

La Cassazione con la sentenza n. 1890/2020 rigettava il ricorso del dipendente precisando che: "la nozione di giusta causa di licenziamento è nozione legale, rispetto alla quale non sono vincolanti (al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo) le previsioni dei contratti collettivi, che hanno valenza esemplificativa e non precludono l'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine alla idoneità delle specifiche condotte a compromettere il vincolo fiduciario tra datore e lavoratore, con il solo limite che non può essere irrogato un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione.

Ed infatti, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, rientrando nel giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario."



### Sportello pensioni Siulp

Servizio di consulenza online per tutti gli iscritti  
Attraverso lo sportello è possibile chiedere chiarimenti relativi alle problematiche previdenziali e tutto ciò che riguarda la busta paga.

Un nostro esperto nella materia risponderà, in tempi brevi, a tutte le vostre domande.

**sul nostro sito [servizi.siulp.it](http://servizi.siulp.it)**

## **Il patito furto dei documenti dell'Amministrazione non legittima automaticamente l'irrogazione di una sanzione disciplinare**



Non vi è negligenza nel comportamento del Poliziotto vittima di un furto di un portafoglio custodito all'interno della tasca chiusa del cappotto indossato, subito all'uscita di una palestra, salvo ipotizzare la falsità di quanto denunciato.

Il principio è stato enunciato dal TAR Lombardia (Sezione Terza) con la Sentenza nr. 00409/2020 pronunciata nella camera di consiglio del giorno 14 gennaio 2020 e pubblicata il 3 marzo successivo.

La questione di fatto ha riguardato un ricorso con il quale un Agente di Polizia ha impugnato un provvedimento disciplinare di deplorazione inflittagli per negligenza nella custodia dei documenti dell'Amministrazione, in quanto: "nell'uscire da una palestra, subiva il furto ad opera di ignoti del proprio portafogli contenente, tra gli altri documenti, il tesserino di riconoscimento, la placca metallica della P.S. e la patente di guida ministeriale".».

Nel ricorso si evidenziava in primo luogo come per "negligenza" s'intendesse l'atteggiamento di chi adempie svogliatamente e con scarso impegno i propri doveri, ovvero, in termini giuridici, il mancato compimento di una azione doverosa. Da ciò consegue come, nel caso di specie, il comportamento tenuto dal ricorrente non potesse essere qualificato come "negligente" e, dunque, tale da poter giustificare la sanzione irrogata. Non esiste, inoltre, alcuna norma che vieta agli agenti della Polizia di Stato di custodire il tesserino e gli altri documenti personali all'interno del proprio portafoglio, né vi è una norma che imponga loro di lasciare i predetti documenti (tesserino e distintivo) in casa o in altro luogo, custodito e protetto, qualora siano fuori servizio. Al contrario, poiché ogni agente di P. S., anche fuori dal servizio, ha il dovere di intervenire, in caso di necessità, per la tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, gli stessi hanno l'obbligo di portare sempre con sé il tesserino di riconoscimento e il distintivo per qualificarsi in tali evenienze.

Nel caso in esame tutti i documenti (tesserino, distintivo, ecc.) erano custoditi all'interno del portafoglio del ricorrente, riposto nella tasca del cappotto che il ricorrente indossava mentre usciva dalla palestra, tasca chiusa con una cerniera. Il dipendente è stato, quindi, vittima di un furto "eseguito con destrezza" mentre stava uscendo da un luogo (la palestra) che, come noto, non è un ambiente notoriamente frequentato da borseggiatori (come lo può essere un autobus di linea cittadina, per esempio), e, pertanto, non gli si potrebbe nemmeno rimproverare di essere stato poco accorto.

Nel ricorso si contesta e si protesta l'atteggiamento dell'Amministrazione che non ha considerato che un furto con destrezza, per quanto si possa essere accorti ed avveduti, non può essere né previsto né facilmente evitato e, pertanto, chi lo subisce non può sentirsi accusare di essere stato negligente specie se, come nel caso di specie, aveva posto in essere tutte quelle "accortezze" (custodire i propri documenti in portafoglio, riporre il portafoglio nella tasca del cappotto, chiudere la tasca con una zip ed indossare il cappotto) che una persona avveduta (il buon padre di famiglia) può porre in essere.

I Giudici del TAR Milanese hanno accolto il ricorso annullando la Sanzione ritenendo, altresì non convincente neppure la controdeduzione della PA, che addebita all'istante di non avere fornito elementi idonei all'archiviazione in sede procedimentale ma di essersi ridotto ad arricchire l'istruttoria soltanto in sede giurisdizionale.

In verità, la lettura della denuncia trasfusa nella segnalazione al Questore e della memoria del ricorrente hanno fornito all'Amministrazione ogni elemento per delineare le circostanze di tempo e di luogo in cui è accaduto il furto del portafoglio, con gli ulteriori dettagli circa il cappotto (indossato) e la tasca (chiusa con zip).

Quanto, infine, alla necessità, addotta dalla resistente Amministrazione, di dovere indagare la «fase antecedente al furto», IL Tribunale osserva come si tratti di deduzione che corrobora il vizio insito nella motivazione della sanzione inflitta. Invero, detta tesi lascia



intendere che la negligenza addebitata al ricorrente non sia affatto evidenziata da ciò che gli è stato contestato e addebitato, ma sarebbe insita in una diversa condotta, eccedente il fatto addebitato e solo presunta dall'Amministrazione, in violazione delle norme richiamate.

La decisione in esame è importante, soprattutto se si considera la disinvoltura con cui, sino ad oggi, l'Amministrazione ha sanzionato ogni sorta di comportamento relativo alla custodia degli effetti documentali in dotazione ai suoi dipendenti.

Precedenti giurisprudenziali dimostrano come siano state irrogate sanzioni disciplinari per negligenza nella custodia dei documenti dell'amministrazione, persino nel caso in cui questi erano stati sottratti nel corso di una rapina, mentre il dipendente interessato era libero dal servizio.

E' il caso della Sentenza 1 marzo 2004, n. 809 con cui il T.A.R. Lombardia - Sezione I ha accolto il ricorso di un Agente Scelto della Polizia di Stato, annullando il provvedimento disciplinare irrogato e affermando come nessuna colpa o mancanza di diligenza poteva addossarsi al ricorrente, vittima del reato, atteso che "lo stato di pericolo che emergeva al momento della rapina perpetrata da soggetti armati ha comportato l'adozione da parte del medesimo di misure di collaborazione con i malviventi idonee ad evitare danni ulteriori, soprattutto alle persone presenti all'interno dell'autovettura. Né può addebitarsi al ricorrente la responsabilità degli accadimenti - la disattenzione e grave ingenuità di condotta, come sostiene la difesa dell'amministrazione - per aver accompagnato insieme ad un collega un'amica presso la sua abitazione durante la notte solo per la propria qualifica di agente di polizia e perché si tratterebbe di una zona malfamata".

Anche in questo caso i Giudici Amministrativi non hanno mancato di evidenziare il principio che "la conservazione nel proprio portafoglio non può di certo costituire un'ipotesi di custodia negligente dei documenti dell'amministrazione".

### **Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il conferimento di 120 posti di commissario - Comunicazione nuove date di convocazione agli accertamenti attitudinali. Trattamento economico di missione.**



Pubblichiamo il testo della circolare n. 333-B/12H.27.19 del 20 luglio scorso, emanata dalla Direzione Centrale per le Risorse Umane:

*"Si fa seguito alla circolare pari numero del 17 febbraio 2020, riguardante le disposizioni sul trattamento economico di missione da corrispondere agli appartenenti ai ruoli della Polizia di Stato che hanno superato la prova preselettiva del concorso pubblico, per titoli ed esami, per il conferimento di 120 posti di commissario*

*della carriera dei funzionari della Polizia di Stato, indetto con decreto del 2 dicembre 2019, e che concorrono alla riserva dei posti per il personale della Polizia di Stato (art. 1 del bando di concorso).*

*A rettifica di quanto comunicato in precedenza con la suddetta circolare si comunica che gli accertamenti attitudinali per i predetti dipendenti avranno luogo, a partire dal luglio 2020, presso il Centro Psicotecnico della Polizia di Stato, sito in Roma, Salita del Forte Ostiense n. 15, così come previsto dal diario pubblicato sul sito della Polizia di Stato, [www.poliziadistato.it](http://www.poliziadistato.it).*

*La presente sarà consultabile sul sito <https://doppiavela.poliziadistato.it> ed anche sul sito della rete internet <https://dv.poliziadistato.it>."*

