



Liquidazione dei 6 scatti aggiuntivi sul TFS *attesa circolare INPS*

La scorsa settimana, sul precedente numero di questo notiziario, abbiamo riassunto il quadro giurisprudenziale in tema di attribuzione dei sei scatti stipendiali aggiuntivi sul TFS previsti dall'art. 6 bis del decreto-legge 21 settembre 1987, n. 387, convertito in legge 20 novembre 1987, n. 472, come introdotto dall'articolo 21, comma 1, della legge 7 agosto 1990, n. 232.

Al riguardo, sono intervenute alcune novità in base alle quali può ritenersi evoluto il panorama di riferimento.

In particolare, vi è che a seguito di attività sollecitatorie svolte a margine del contenzioso o propedeutiche allo stesso, l'INPS, attraverso alcune sue strutture territoriali, ha comunicato che in relazione alla sentenza del Consiglio di Stato n. 2833 del 20 marzo 2023 sarà emanata una circolare con la quale, su parere conforme dei ministeri vigilanti, saranno impartite istruzioni operative per adeguare al "decisum" l'attività di liquidazione e riliquidazione del TFS a favore del personale appartenente alle forze di Polizia a ordinamento civile e militare.

Nelle more dell'emanazione della circolare l'Istituto ha chiarito che provvederà alla riliquidazione del Trattamento di Fine Servizio solo al personale cessato dal servizio e ricorrente in sede giurisdizionale al quale il diritto ai 6 scatti stipendiali nella base di calcolo della buonuscita sia stato espressamente riconosciuto in sentenza.

Anche il Dipartimento della P.S., in relazione alle diffide pervenute alla Direzione Centrale per i servizi di ragioneria, ha chiarito che la questione esula dalle proprie specifiche competenze in quanto riferita a materie che rientrano nelle attribuzioni delle Prefetture e dell'INPS, e, richiamando la specifica normativa, ha altresì precisato che comunque, a tutt'oggi è vigente il divieto, per tutte le amministrazioni pubbliche, di adottare provvedimenti per l'estensione di decisioni giurisdizionali aventi forza di giudicato, o comunque divenute esecutive, in materia di personale delle amministrazioni pubbliche.

SOMMARIO

- Liquidazione dei 6 scatti aggiuntivi sul TFS: attesa circolare INPS
- Obbligo di fedeltà e diritto di critica nel lavoro dipendente
- Cedolino luglio 2023 – confermato accreditato F.e.s.i. e una tantum 1,5%
- IMU su seconda casa venduta con riserva di proprietà
- Assenze per malattia del personale della Polizia di Stato e visite di controllo
- Trattamento economico Allievi Agenti provenienti dalle Forze Armate
- Sistemi di video sorveglianza esterni alla propria abitazione
- Trasferimento per assistenza a persone diversamente abili – cessazione effetti

Obbligo di fedeltà e diritto di critica nel lavoro dipendente



L'argomento che questa settimana intendiamo porre all'attenzione dei nostri lettori è quello dei limiti del diritto di critica del lavoratore in relazione all'obbligo di fedeltà quale dovere fondamentale nel rapporto di lavoro dipendente.

L'occasione ci viene fornita dalla Sentenza della Cassazione Sezione lavoro n.7504/2019 del 31 maggio 2022.

La fattispecie oggetto del giudizio riguarda il licenziamento di un dirigente perché, "in

contrapposizione con le scelte adottate dagli organi gestionali della società", aveva mosso censure alla bozza di bilancio ragione per la quale era stato adottato nei suoi confronti un provvedimento espulsivo. Secondo la società datrice "l'evidente sostanziale infondatezza delle censure espresse alla bozza di bilancio corroborava la fondatezza del provvedimento espulsivo adottato".

Il provvedimento, impugnato e confermato nella fase di merito giungeva al vaglio della Cassazione che lo ha, invece, annullato.

La Sentenza in esame, a prescindere dalla particolarità del caso affrontato in concreto, offre spunti di interesse generale con riferimento al diritto di critica, nelle sue varie accezioni, ed al rapporto in cui si pone con l'obbligo di fedeltà.

Sul tema del diritto di critica del lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro la giurisprudenza di legittimità ha affermato principi ormai consolidati (es. Cass. 1379 del 2019 con ampi riferimenti ai precedenti).

Interessante è anzitutto la definizione del termine "dissenso" individuata dalla Cassazione, letteralmente quale mancanza di consenso, descrittivo, in senso atecnico, della "condizione di chi ha un'opinione o un giudizio diverso rispetto ad altri. In ambito giuridico, il dissenso esprime una volontà difforme, "non conforme" secondo la dizione di cui all'art. 1326, comma 5, cod. civ. e quindi l'antitesi di quel consenso necessario all'accordo delle parti (di cui all'art. 1325 n. 1 cod. civ.). Mentre il consenso si basa su un rapporto di convergenza tra le due volontà, il dissenso rivela la condizione opposta, la non coincidenza tra le due dichiarazioni di volontà".

Il dissenso, Secondo i giudici di legittimità, "quale manifestazione di volontà, non coincide con le critiche, sebbene il diritto al dissenso possa svolgersi attraverso la formulazione di critiche dirette a spiegare le ragioni della divergenza di volontà e fermo, in tal caso, il rispetto dei limiti di continenza formale e sostanziale individuati dalla giurisprudenza".

Per quel che concerne il diritto di critica nell'ambiente di lavoro i giudici della suprema Corte muovono dalla considerazione che questo trova fondamento nell'articolo 21 della nostra Costituzione che riconosce a tutti il diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione. L'art. 1 dello Statuto dei lavoratori riafferma "il diritto dei lavoratori, nei luoghi in cui prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero", e la necessità di contemperare tale libertà col rispetto dei principi della Costituzione e delle norme dello Statuto medesimo.

Nel rapporto di lavoro, l'esercizio del diritto di critica nei confronti del datore di lavoro deve essere contemperato col dovere di fedeltà posto dall'art. 2105 cod. civ. a carico dei lavoratori, oltre che con il rispetto dei generali canoni di correttezza e buona fede nell'esecuzione del rapporto.

A partire da Cass. n. 1173 del 1986 la giurisprudenza ha individuato regole volte a contemperare il diritto stabilito dall'art. 21 Cost. con altri diritti concernenti beni di pari rilevanza costituzionale, tra i quali, in particolare, i diritti della personalità all'onore ed alla reputazione, stabilendo che: "Il comportamento del lavoratore, consistente nella divulgazione di fatti ed accuse, ancorché vere, obiettivamente idonee a ledere l'onore o la reputazione del datore di lavoro, esorbita dal legittimo esercizio del diritto di critica, quale espressione del diritto di libera

manifestazione del proprio pensiero, e può configurare un fatto illecito, e quindi anche consentire il recesso del datore di lavoro ove l'illecito stesso risulti incompatibile con l'elemento fiduciario necessario per la prosecuzione del rapporto, qualora si traduca in una condotta che sia imputabile al suo autore a titolo di dolo o di colpa, e che non trovi, per modalità ed ambito delle notizie fornite e dei giudizi formulati, adeguata e proporzionale giustificazione nell'esigenza di tutelare interessi di rilevanza giuridica almeno pari al bene oggetto dell'indicata lesione".

La giurisprudenza successiva ha specificato i limiti di continenza formale e sostanziale del legittimo esercizio del diritto di critica, legati rispettivamente alla rilevanza costituzionale dei beni da tutelare attraverso la critica e alla veridicità dei fatti e alla correttezza del linguaggio adoperato (v. Cass. n. 21362 del 2013; n. 29008 del 2008; n. 23798 del 2007; n. 11220 del 2004; più recentemente, Cass. n. 5523 del 2016; n. 19092 del 2018; n. 14527 del 2018; n. 18176 del 2018).

Significativa è la giurisprudenza sul diritto di critica riconosciuto al lavoratore che abbia funzioni di rappresentanza sindacale all'interno dell'azienda e che fa leva, ai fini della copertura costituzionale, anche sull'art. 39 Cost. Al riguardo si è affermato: *«Il lavoratore che sia anche rappresentante sindacale se, quale lavoratore subordinato, è soggetto allo stesso vincolo di subordinazione degli altri dipendenti, si pone, in relazione all'attività di sindacalista, su un piano paritetico con il datore di lavoro, con esclusione di qualsiasi vincolo di subordinazione, giacché detta attività, espressione di una libertà costituzionalmente garantita dall'art. 39 Cost., non può in quanto diretta alla tutela degli interessi collettivi dei lavoratori nei confronti di quelli contrapposti del datore di lavoro essere subordinata alla volontà di quest'ultimo. Conseguente che la contestazione dell'autorità e della supremazia del datore di lavoro siccome caratteristica della dialettica sindacale, ove posta in essere dal lavoratore sindacalista e sempreché inerisca all'attività di patronato sindacale, non può essere sanzionata disciplinarmente»* (Cass. n. 18176 del 2018; n. 7471 del 2012; n. 19350 del 2003; n. 7091 del 2001; n. 11436 del 1995).

Di particolare rilievo è, poi, la giurisprudenza formatasi sulla condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria o amministrativa fatti di reato o illeciti amministrativi commessi dal datore di lavoro.

Numerose decisioni (v. Cass. n. 25799 del 2019; n. 22375 del 2017; n. 4125 del 2017; n. 996 del 2017; n. 14249 del 2015; n. 8077 del 2014; n. 6501 del 2013) hanno affermato che la denuncia di fatti di potenziale rilievo penale accaduti in azienda non possa di per sé integrare giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento, a condizione che non emerga il carattere calunnioso della denuncia medesima, che richiede la consapevolezza da parte del lavoratore della non veridicità di quanto denunciato e, quindi, la volontà di accusare il datore di lavoro di fatti mai accaduti o dallo stesso non commessi, e purché il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti.

Si è infatti escluso che l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c., in correlazione con i canoni generali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., possa essere esteso sino a imporre al lavoratore di astenersi dalla denuncia di fatti illeciti che egli ritenga essere stati consumati all'interno del luogo di lavoro, giacché in tal caso si correrebbe il rischio di scivolare verso - non voluti, ma impliciti - riconoscimenti di una sorta di "dovere di omertà" (ben diverso da quello di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.) che, ovviamente, non può trovare la benché minima cittadinanza nel nostro ordinamento (Cass. n. 4125 del 2017; n. 6501 del 2013). Ciò sul rilievo che lo Stato di diritto attribuisce valore civico e sociale all'iniziativa del privato che solleciti l'intervento dell'autorità giudiziaria di fronte alla violazione della legge penale, e, sebbene ritenga doverosa detta iniziativa solo nei casi in cui vengono in rilievo delitti di particolare gravità, guarda con favore alla collaborazione prestata dal cittadino, in quanto finalizzata alla realizzazione dell'interesse pubblico alla repressione dei fatti illeciti.

Da tali considerazioni discende l'affermazione secondo cui l'esercizio del potere di denuncia, riconosciuto dall'art. 333 c.p.p., non può essere fonte di responsabilità, se non qualora il privato faccia ricorso ai pubblici poteri in maniera strumentale e distorta, ossia agendo nella piena consapevolezza della insussistenza dell'illecito o della estraneità allo stesso dell'incolpato (Cass. pen. n. 29237/2010 e, quanto alla responsabilità civile Cass. n. 11898 del 2016). L'esenzione da

responsabilità, anche nei casi di colpa grave, si giustifica considerando che la collaborazione del cittadino, che risponde ad un interesse pubblico superiore, verrebbe significativamente scoraggiata ove quest'ultimo potesse essere chiamato a rispondere delle conseguenze pregiudizievoli prodottesi a seguito di denunce che, sebbene inesatte o infondate, siano state presentate senza alcun intento calunnioso.

Proprio la presenza e la valorizzazione di interessi pubblici superiori porta ad escludere che nell'ambito del rapporto di lavoro la sola denuncia all'autorità giudiziaria di fatti astrattamente integranti ipotesi di reato, possa essere fonte di responsabilità disciplinare e giustificare il licenziamento per giusta causa, fatta eccezione per l'ipotesi in cui l'iniziativa sia stata strumentalmente presa nella consapevolezza della insussistenza del fatto o della assenza di responsabilità del datore. Perché possa sorgere la responsabilità disciplinare non basta che la denuncia si riveli infondata e che il procedimento penale venga definito con la archiviazione della "notitia criminis" o con la sentenza di assoluzione, trattandosi di circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della stessa.

Nei precedenti citati si è specificato che, a differenza delle ipotesi in cui è in discussione l'esercizio del diritto di critica, in caso di denuncia penale (o amministrativa) presentata dal lavoratore nei confronti del datore di lavoro *"non rilevano i limiti della continenza sostanziale e formale, superati i quali la condotta assume carattere diffamatorio, e, quindi, può avere rilevanza disciplinare, giacché ogni denuncia si sostanzia nell'attribuzione a taluno di un reato, per cui non sarebbe logicamente e giuridicamente possibile esercitare la relativa facoltà senza incolpare il denunciato di una condotta obiettivamente disonorevole e offensiva della reputazione dell'incolpato"* (Cass. n. 22375 del 2017; n. 4125 del 2017; n. 15646 del 2003 cit.; Cass. pen. n. 29237 del 2010).

In sintonia con i principi appena richiamati si colloca la legge n. 197 del 2017, recante *"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"*, che ha dato veste normativa all'esigenza avvertita in ambito sovranazionale e nazionale di incentivare l'emersione di pratiche illegali nel settore del lavoro pubblico e privato, prevedendo canali che consentano la presentazione di denunce o segnalazioni e meccanismi di protezione dei lavoratori dal rischio di condotte ritorsive.

Nel tracciare un equo componimento dei diversi beni di rilievo costituzionale, la giurisprudenza di legittimità ha stabilito che l'esercizio del diritto di libera manifestazione del pensiero, sia che si realizzi attraverso l'espressione di critiche, purché nei limiti di continenza formale e materiale tracciati, e sia che si traduca nella denuncia alle autorità competenti di fatti illeciti, di rilievo penale o amministrativo, purché non di carattere calunnioso, non possa di per sé costituire giusta causa o giustificato motivo di licenziamento. L'obbligo di fedeltà imposto al lavoratore non può spingersi fino al punto da comprimere, oltre i limiti sopra individuati, l'esercizio del diritto tutelato dall'art. 21 Cost. e dall'art. 1 dello Statuto dei lavoratori.

In conclusione, in relazione ai principi enunciati deve escludersi che l'esercizio del diritto di critica, nel rispetto dei limiti già tracciati, e soprattutto la presentazione di una denuncia di illecito penale o amministrativo da parte del lavoratore nei confronti del datore di lavoro possa essere di per sé fonte di responsabilità disciplinare e giustificare un licenziamento per giusta causa, a meno che la denuncia non abbia carattere calunnioso, e senza che rilevino l'infondatezza della accusa e i limiti di continenza sostanziale e formale, dato che l'accusa di commissione di un illecito è per definizione disonorevole. Tali principi comportano, altresì, che *"non possa attribuirsi rilevanza disciplinare atta ad integrare di per sé la giusta causa di licenziamento alla condotta di un lavoratore, dirigente ecc. che, senza neanche rivolgersi all'autorità giudiziaria o amministrativa, si limiti a ipotizzare la configurabilità di illeciti penali o amministrativi, mettendo in guardia i soggetti insieme a lui teoricamente responsabili, e ciò faccia nelle sedi e con le modalità specificamente previste dall'ordinamento, come negli artt. 2392 e 2396 cod. civ."*.

Cedolino luglio 2023 – confermato accredito F.e.s.i. e una tantum 1,5%



Come già anticipato, sono in fase di aggiornamento i cedolini di luglio 2023 in cui verranno accreditati il Fesi, l'aggiornamento dello stipendio con l'aumento una tantum per l'anno corrente, pari all'1,5%, unitamente agli arretrati da gennaio 2023 con gli importi che già abbiamo segnalato in precedenza, variabili in relazione alle qualifiche possedute. Chi avesse, poi, presentato in tempo utile la dichiarazione dei redditi troverà già a credito anche il rimborso fiscale del 730. Al riguardo, poiché i flussi di aggiornamento vengono trasmessi a scaglioni, alcune posizioni possono risultare non

attualizzate. Entro qualche giorno la procedura dovrebbe essere completata per tutto il personale. La verifica della somma complessiva potrà essere effettuata, come di consueto, controllando la voce consultazione pagamenti dell'account del cedolino Noipa. Non sono da escludere modifiche in corso d'opera con eventuali correzioni riconducibili all'elevato numero di dati in fase di inserimento, ragione per la quale consigliamo di non dare per definitivi gli importi visionati, che saranno stabilizzati nel giro di qualche giorno.

IMU su seconda casa venduta con riserva di proprietà



Un nostro lettore ci chiede se e a chi spetti il pagamento per l'IMU su una seconda casa venduta con atto notarile con riserva di proprietà.

Al riguardo occorre considerare che l'art. 13, comma 2 del Decreto-legge 601/2011 prevede che il presupposto dell'IMU sia il possesso dell'immobile mentre l'art. 9, comma 1 del Decreto Legislativo 23/2011, sottolinea che è soggetto passivo IMU il proprietario dell'immobile o colui che è titolare di un diritto reale sullo stesso.

Nonostante sia, dunque, possibile l'insorgenza di dubbi circa l'effettivo soggetto che dovrà provvedere al

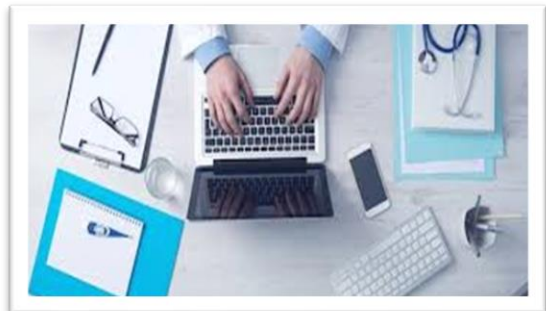
pagamento dell'IMU in caso di vendita con "riserva di proprietà", legati in particolare al trasferimento del possesso dell'immobile, il Codice civile chiarisce la questione prevedendo che, tra il momento della sottoscrizione dell'atto e quello del pagamento dell'ultima rata, la proprietà rimane al venditore e, proprio per questo, sarà lui il soggetto passivo IMU. Questo poiché l'articolo 1523 c.c. prevede la possibilità di vendita con riserva di proprietà, dove il compratore diventerà proprietario solo successivamente al pagamento dell'ultima rata del prezzo di vendita concordato.

Nella vendita a rate con riserva della proprietà il compratore acquista la proprietà della cosa col pagamento dell'ultima rata di prezzo, ma assume i rischi al momento della consegna.

È possibile che a livello comunale siano previste eventuali riduzioni di imposta, ma al riguardo è consigliabile verificare la delibera del Comune dove ha sede l'immobile.

Soltanto con il rogito notarile il nuovo acquirente diventa soggetto passivo IMU, come lo era in passato anche ai fini ICI, in relazione alla quale ci sono anche numerose sentenze della Cassazione.

Assenze per malattia del personale della Polizia di Stato e visite di controllo



Con circolare [n. 333-AGG/prot. 0008490 del 10 luglio 2023](#), la DAGEP ha diramato chiarimenti in merito all'applicabilità al personale appartenente alla Polizia di Stato del "Regolamento recante modalità per lo svolgimento delle visite fiscali e per l'accertamento delle assenze dal servizio per malattia, nonché l'individuazione delle fasce orarie di reperibilità, ai sensi dell'articolo 55-septies, comma 5-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", di cui al decreto del

Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 17 ottobre 2017, n. 206.

Al riguardo, la circolare evidenzia che il citato decreto n. 206/2017, attuativo delle disposizioni introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ha abrogato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione n. 206/2009 (art. 10) e ha rivisitato la disciplina delle visite fiscali per tutti i dipendenti pubblici (art. 4).

Le nuove disposizioni, applicabili anche al personale della Polizia di Stato, riguardano, tra l'altro, le fasce orarie di reperibilità e le relative esenzioni.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 3 del citato d.m. n. 206/2017, in caso di assenza per malattia le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9.00 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 18.00.

In tema di esenzioni, il medesimo decreto ministeriale prevede, inoltre, l'esclusione dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità solo qualora l'assenza del dipendente sia riconducibile a:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- causa di servizio riconosciuta, che abbia dato luogo all'ascrivibilità della menomazione alle prime tre categorie della Tabella A allegata al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1981, n. 834, ovvero a patologie rientranti nella Tabella E del medesimo decreto;
- stati patologici sottesi o connessi con la situazione di invalidità riconosciuta, pari o superiore al 67%.

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 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 - Modello Redditi persone fisiche - Attestazione ISEE - F24 per il pagamento dell'IMU - Istanza per l'assegno nucleo familiare - Successioni

Per tutte le informazioni visita il portale servizi.siulp.it

Trattamento economico Allievi Agenti provenienti dalle Forze Armate



Ci scrive un nostro iscritto affermando di essere entrato in Polizia il 21 Dicembre 2001 dopo aver frequentato il 156° Corso di formazione.

Avendo avuto precedentemente una esperienza come militare di leva nell'Aeronautica Militare in qualità di Aviere in ferma leva prolungata, dal maggio 98 fino al Dicembre 2001, lo stesso chiede come mai, ai sensi dell'articolo 28 della legge 10 ottobre 1986, n. 668, non gli sia stato attribuito il trattamento economico più favorevole in godimento durante il periodo trascorso al

corso di Allievo Agente della Polizia di stato.

La norma richiamata recita: *"L'allievo ammesso a frequentare i corsi di cui agli articoli 48,53, 56 e 102 della legge 1° aprile 1981, n. 121, e all'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 341, appartenente ai ruoli della Polizia di Stato o della Amministrazione del Ministero dell'interno o degli altri Corpi di polizia, durante il periodo di frequenza al corso è posto in aspettativa con il trattamento economico più favorevole di cui all'articolo 59 della legge 1 aprile 1981, n. 121"*.

Come si evince dal testo della disposizione la conservazione del trattamento più favorevole è prevista dalla legge solo per gli allievi provenienti dall'Amministrazione civile dell'Interno o da altre forze di Polizia. L'aeronautica militare è forza armata ma non rientra nella nozione di forza di Polizia.

Invero, secondo la legge Italiana sono forze di Polizia la Polizia di Stato, l'arma dei Carabinieri, la Guardia di Finanza e la Polizia penitenziaria.

Neppure risulta applicabile la disposizione prevista, in via generale, per gli impiegati civili dello Stato, dall'articolo 202 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 3 del 1957, che nei casi di transito da un'amministrazione dello Stato ad un'altra, garantisce la conservazione del trattamento economico già acquisito in via definitiva.

Invero, per l'applicazione di tale disposizione occorre, come già precisato, la titolarità di un rapporto di lavoro stabile e continuativo in un'amministrazione dello Stato e un transito da una amministrazione all'altra senza soluzione di continuità.

Tali presupposti non sussistono per il personale proveniente dalle Forze armate, in quanto il servizio prestato nelle Forze armate dai volontari in ferma breve o prefissata, essendo a tempo determinato, non ha carattere di stabilità.

Inoltre, durante il periodo di frequenza del corso di formazione l'allievo agente non risulta ancora immesso in ruolo e l'accesso dei volontari delle Forze armate nei ruoli delle Forze di polizia non si realizza con un transito, bensì solo a seguito di un concorso pubblico.

In tal senso il Tar Lazio Sezione prima con sentenza n. 8554 del 26 settembre del 2008, ha ruscato il ricorso di alcuni allievi agenti della Polizia di stato, diretto al riconoscimento del diritto a percepire, durante la frequenza del corso, il miglior trattamento retributivo loro corrisposto nelle Forze armate in qualità di volontari in ferma di leva prolungata.



Sistemi di video sorveglianza esterni alla propria abitazione



Chi vuole posizionare sistemi di videosorveglianza fuori casa deve limitare il cono di ripresa alla soglia della propria abitazione.

Lo ha evidenziato il Garante per la protezione dei dati personali con il provvedimento n. 9896468 del 27 aprile 2023. Il Nucleo privacy della Gdf ha accertato la presenza di una decina di telecamere private idonee a riprendere anche la strada pubblica e le abitazioni altrui. Il Garante ha quindi avviato un'istruttoria che si è conclusa con l'applicazione di una sanzione amministrativa. Secondo il

Garante, il regolamento europeo sulla protezione dei dati non si applica all'interno delle private dimore, purché i dati non escano dall'ambito familiare e non vengano effettuate riprese di zone pubbliche o di terzi. Questo tipo di riprese è eventualmente consentito solo in presenza di particolari situazioni di rischio concreto per le persone, debitamente documentato. In caso di minacce o furti, infatti, il titolare del trattamento può, sulla base del legittimo interesse, allargare il cono di ripresa anche a zone soggette a pubblico passaggio.

Nel corso dell'accertamento, la Guardia di finanza aveva verificato la presenza di un sistema di videosorveglianza, composto da una serie di telecamere posizionate su un muro perimetrale che riprendevano la strada pubblica.

Il Garante ha osservato che l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza da parte di persone fisiche nelle aree di diretto interesse (quali quelle inerenti al proprio domicilio e le sue pertinenze) sono quindi da ritenersi, in linea di massima, escluse dall'ambito di applicazione materiale delle disposizioni in materia di protezione dati, perché rientranti tra i trattamenti effettuati per l'esercizio di attività a carattere esclusivamente personale e domestico. Ciò a condizione che l'ambito di comunicazione dei dati non ecceda la sfera familiare del titolare e le immagini non siano oggetto di comunicazioni a terzi o diffusione e il trattamento non si estenda oltre gli ambiti di stretta pertinenza del titolare riprendendo immagini in aree comuni (anche di tipo condominiale quali scale, androni, parcheggi), luoghi aperti al pubblico (vie o piazze), o aree di pertinenza di terzi (giardini, terrazzi, porte o finestre di pertinenza di terzi). In tali circostanze, dunque, il trattamento effettuato deve ritenersi illecito in quanto privo di un'adeguata base giuridica.



Trasferimento per assistenza a persone diversamente abili – cessazione effetti



Il provvedimento di trasferimento ex art. 33 L. 104/1992 viene assunto nell'interesse della persona da assistere non del dipendente che viene trasferito ragion per cui, nel momento in cui vengono meno i presupposti che avevano determinato l'ottenimento dei permessi o del trasferimento, le agevolazioni ottenute vengono immediatamente meno. Il principio è stato ribadito dal Consiglio di Stato – sezione II, con la decisione n. 05652 del 8 giugno 2023.

La questione di fatto ha riguardato un dipendente della Polizia di Stato che ha impugnato il provvedimento di riassegnazione all'ufficio di provenienza emesso sulla base del presupposto che lo stesso, essendo venuto meno il presupposto dell'assistenza dei familiari, non aveva maturato l'anzianità necessaria per permanere presso la sede alla quale era stato precedentemente trasferito in virtù dell'art. 33, comma 5, della L. 104/1992.

Invero, secondo l'Amministrazione, il decesso del disabile, aveva fatto venir meno la funzione stessa del provvedimento di trasferimento ex art. 33, comma 5, della L. 104/1992, e di conseguenza l'Amministrazione era tenuta a revocare il movimento a suo tempo disposto.

Con il ricorso, invece, il dipendente contestava la riassegnazione sostenendo che la stessa sarebbe avvenuta con applicazione illegittimamente retroattiva del comma 7 bis, inserito nell'art. 33 citato dall'art. 24 della legge 183/2010.

Secondo i Giudici, non sussistono i presupposti per affermare che l'applicazione dell'art. 33 L. 104/1992 nella nuova formulazione che, dal 2010 ha visto l'inserimento del comma 7 bis, avrebbe comportato un'applicazione retroattiva della nuova disposizione non prevista dalle norme transitorie. Invero, il provvedimento ex art. 33 L. 104/1992 viene assunto nell'interesse della persona da assistere non del dipendente che viene trasferito, ragion per cui non vi è un diritto a vedersi applicare la norma nel testo che era vigente al momento del trasferimento.

Il comma 7 bis dispone che nel momento in cui vengono meno i presupposti che avevano determinato l'ottenimento dei permessi o del trasferimento, le agevolazioni ottenute vengono immediatamente meno. Dal momento che tale eventualità si è verificata quando ormai la nuova formulazione dell'art. 33 era in vigore da molto tempo non si vede per quale ragione non dovesse applicarsi anche al dipendente interessato.

Pertanto, la revoca del trasferimento è stata correttamente disposta anche in ossequio al venir meno del presupposto del trasferimento all'atto del decesso del disabile.

La stessa ragione addotta dall'Amministrazione in ordine alla revoca del trasferimento con riassegnazione al reparto di provenienza contribuisce a rendere legittimo il provvedimento poiché il trasferimento nei pressi del luogo di origine in epoca anteriore a quella che competerebbe secondo la programmazione dei trasferimenti annuali posti in essere dall'Amministrazione, è giustificato dalle esigenze di cura del parente disabile, ma non può essere l'occasione per bypassare i tempi di rientro previsti in base all'anzianità di servizio.

Pertanto, quando viene meno la ragione del trasferimento ex L. 104/1992, l'Amministrazione deve valutare se nel frattempo è maturata l'anzianità che consente di trasferire il dipendente presso la sede in cui è stato inviato. Laddove questa verifica dia esito negativo, come è avvenuto nel caso di specie, il rientro nella sede originaria è del tutto legittimo perché, diversamente, sarebbe ingiustamente penalizzato un collega più anziano, che abbia maturato il periodo previsto per ottenere il trasferimento con la pianificazione annuale e che troverebbe il posto non vacante.



Tribuna

LA RIVOLUZIONE È QUI

I CODICI LA TRIBUNA SI AGGIORNANO
DA SOLI OGNI GIORNO



Come acquistare

Le prenotazioni dovranno essere raccolte a cura delle Segreterie Territoriali e successivamente inviate alla seguente mail:
f.rocca@latribuna.it

Luigi Alibrandi e Piermaria Corso

CODICE PENALE E DI PROCEDURA PENALE e leggi complementari per le Forze dell'Ordine

L'Opera è aggiornata con:

- il D.L. 22 giugno 2023, n. 75, recante modifiche alla disciplina transitoria della riforma Cartabia e al Codice delle leggi antimafia;
- la L. 24 maggio 2023, n. 60, correttivo alla riforma Cartabia in materia di norme sulla procedibilità d'ufficio e di arresto in flagranza;
- la L. 9 maggio 2023, n. 50, di conversione, con modificazioni, del D.L. 10 marzo 2023, n. 20 (c.d. Decreto Cutro) recante numerose e significative modifiche in materia di immigrazione;
- la L. 26 maggio 2023, n. 56, recante modifiche al Codice penale in materia di violenza nei confronti del personale sanitario.

edizione luglio 2023 - euro 23,00 a copia

in uscita a fine luglio

