

Protocollo n.22/U-FP 2017

Roma, 18 Gennaio 2017

Al Ministero della Difesa
Al Direttore della
Direzione generale del personale civile

e, p.c.

Al Ministero della Difesa
Al vice Capo di Gabinetto perso.civ.

R o m a

OGGETTO: Esclusione lavoratori procedura sviluppi economici 2016.

Sono pervenute a questa O.S. segnalazioni riguardanti l'illegittima esclusione di alcuni dipendenti dalla partecipazione alla procedura per gli sviluppi economici 2016 di cui alle graduatorie soggette a verifica approvate con decreto del Direttore Generale di Persociv in data 28 dicembre 2016.

È stato segnalato che, seppur in assenza di qualsiasi elemento ostativo alla partecipazione alla suddetta procedura tra quelli previsti dall'art. 2 del Bando, taluni dipendenti sono stati esclusi, in particolare, per essere stati destinatari, addirittura anche alcuni decenni fa, di un provvedimento cautelare, non disciplinare, di sospensione dal servizio, ed anche nel caso in cui non siano mai stati condannati in sede penale né ne sia conseguita alcuna sanzione disciplinare, o ne sia derivata una sanzione disciplinare conservativa diversa dalla sospensione dal servizio.

Tali circostanze hanno imposto a questa O.S., nell'esercizio della fondamentale funzione istituzionale di tutelare i diritti dei lavoratori, di esaminare tutti gli atti relativi alle procedure in oggetto pubblicati sul sito www.persociv.difesa.it, in particolare l'art. 2 del bando datato 28/10/2016, ove sono disciplinati i motivi ostativi alla partecipazione alla procedura selettiva, al cui punto 3 prevede espressamente che: *"non possono, altresì, partecipare, alla procedura i dipendenti che nel corso della loro attività lavorativa presso il Ministero della Difesa o altra amministrazione pubblica, siano stati comunque interessati da procedimenti di sospensione cautelare dal servizio in relazione ad un procedimento penale **pendente** che non si sia ancora concluso con l'assoluzione almeno in primo grado"*.

Tale disposizione è chiara e conforme alla norma di fonte contrattuale prevista dall'art. 18 (procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area) punto 8 del CCNL Comparto Ministeri 2006/2009, ove si dispone che non possono partecipare alle progressioni “...i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado”.

La norma contrattuale richiamata non lascia alcun dubbio interpretativo, ed infatti è lapalissiano che si riferisca ai dipendenti che abbiano in corso un procedimento/processo penale non ancora concluso, ovvero **pendente**, in relazione al quale siano stati destinatari di un provvedimento di sospensione **cautelare** dal servizio, senza che si sia ancora concluso neanche il relativo procedimento disciplinare, la conclusione del quale determina, infatti, per espressa previsione normativa, la cessazione della sospensione cautelare. Si rammenta, a tal riguardo, che le norme di fonte legislativa e contrattuale prevedono che tale misura cautelare possa avere durata quinquennale, o in alcuni casi anche superiore.

Risulta a questa O.S., invece, che sono stati esclusi dalla procedura tutti i dipendenti che nel corso dell'attività lavorativa sono stati destinatari di un provvedimento di sospensione cautelare anche se si è concluso, da anni, il relativo procedimento penale, e si è anche concluso il conseguente procedimento disciplinare. Ergo tali esclusioni, a parere della scrivente O.S., devono ritenersi manifestamente illegittime.

Nei fatti, e per quanto ci consta, a tal proposito siamo venuti a conoscenza di situazioni davvero particolari, per le quali coloro che sono stati destinatari della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio, anche per la durata di sei mesi, anteriormente al biennio, sono stati ammessi alla partecipazione alla procedura mentre, invece, alcuni dipendenti a cui non è mai stata irrogata nessuna sanzione di pari gravità, e che non sono mai stati condannati in sede penale, sono stati esclusi soltanto perché, ad esempio 15 anni fa, sono stati destinatari di un provvedimento di sospensione cautelare, malgrado il relativo procedimento penale si sia concluso con l'archiviazione e a livello disciplinare siano stati sanzionati con il rimprovero scritto.

In proposito, si ritiene opportuno rammentare che uno dei pilastri giuridici che deve caratterizzare l'agire datoriale in generale e, ancor più, nella trattazione della delicata funzione disciplinare, è il principio della imparzialità unito alla parità di trattamento, come stabilito, anzitutto, dalle previgenti norme costituzionali, con l'inderogabile divieto di trattamenti potenzialmente discriminatori. Ancor più evidente risulta l'illegittimo operato da Persociv nell'occasione, se si esamina la norma di cui all'art. 13 punto 4. del CCNL 2006/2009 che, nel disciplinare le “Progressioni tra le aree”, prevede che “non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari o da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado”.

E' evidente, pertanto, che se nella procedura verticale di progressione tra le aree, ovviamente di livello superiore rispetto alle procedure orizzontali di sviluppo economico nell'ambito dell'area, si prendono in considerazione le sospensioni cautelari soltanto degli

ultimi due anni; deve ritenersi invece manifestamente illogico, incoerente ed illegittimo prendere in considerazione le sospensioni cautelari di tutta la vita lavorativa del dipendente nelle procedure di selezione per gli sviluppi economici nell'ambito dell'area di inquadramento.

Ma v'è di più. Sembra che nell'operato di codesta D.G. sia sfuggita (volendo comunque sperare che sia almeno conosciuta) la diversa natura giuridica della sospensione dal servizio quale **misura cautelare**, e della sospensione dal servizio quale **sanzione disciplinare**.

Si ritiene quindi necessario rammentare che è pacifico, sia sul piano sistematico che a livello giurisprudenziale e scientifico, che la sospensione cautelare **non rientri** giuridicamente tra le sanzioni disciplinari in considerazione delle diverse finalità; infatti, nei confronti dei dipendenti in stato di sospensione cautelare non può essere e non è irrogata alcuna sanzione disciplinare, atteso che la conclusione del procedimento disciplinare comporta l'immediata cessazione della misura cautelare (per una conferma della distinzione in giurisprudenza è sufficiente il richiamo a Casa, sez. Lav., 13 dicembre 2010 n. 25136).

In conclusione, si richiede l'immediato riesame e la correzione dei casi di esclusione nei sensi testé declinati, al fine di ripristinare la legittimità amministrativa nell'ambito della procedura selettiva in atto, anche al fine di evitare il verificarsi di trattamenti discriminatori che costringerebbero questa O.S. a porre in essere tutte le azioni ritenute necessarie alla tutela dei diritti dei lavoratori oggetto di illegittima esclusione.

Si resta in attesa di cortese urgentissimo riscontro.

Cordiali saluti

Il Coordinatore Nazionale FP CGIL
Ministero della Difesa
Francesco Quinti

