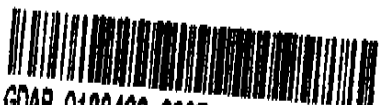




# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

## LETTERA CIRCOLARE



GDAP-0188490-2007

PU-GDAP-1a00-13/06/2007-0188490-2007

Roma

Ai Sigg. Direttori delle Direzioni Generali

Ai Sigg. Direttori degli Uffici e Servizi  
dell'Ufficio del Capo del Dipartimento

All'Ufficio del Capo del Dipartimento  
Segreteria Generale

Al Signor Direttore  
dell'Istituto Superiore di Studi Penitenziari

Ai Sigg. Provveditori Regionali  
dell'Amministrazione Penitenziaria

Ai Sigg. Direttori degli Istituti Penitenziari

Ai Sigg. Direttori degli Uffici di  
Esecuzione Penale Esterna

Ai Sigg. Direttori delle Scuole di Formazione  
ed Aggiornamento del Personale dell'Amministrazione Penitenziaria

Al Signor Direttore del Centro Amministrativo  
"G. Altavista"

Ai Sigg. Direttori dei Centri per  
la Giustizia Minorile

e, p. c

Al Signor Capo del Dipartimento per la  
Giustizia Minorile

LORO SEDI



UILPA Penitenziari  
www.polpenuil.it



# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

**OGGETTO: DIRIGENZA PENITENZIARIA - disciplina transitoria.**

Con l'entrata in vigore della legge n. 154/2005 è stata istituita la carriera dirigenziale penitenziaria.

Nelle more della definizione del procedimento negoziale contemplato dagli artt. 20 e seguenti del d.lvo n. 63/2006, i dirigenti penitenziari sono destinatari, in via transitoria, della disciplina dei corrispondenti livelli dei dirigenti della Polizia di Stato pur non acquisendone il relativo *status*.

Occorre premettere che, secondo quanto disposto dall'art. 4, co. 3, della l. n. 154/2005, fino all'entrata in vigore dei decreti legislativi il rapporto di lavoro è regolato dalle disposizioni previste per il personale statale in regime di diritto pubblico.

Tale regime è stato individuato dall'Amministrazione, in via di continuità con il passato, in quello delle Forze di Polizia ad ordinamento civile.

Con l'entrata in vigore del d.lvo n. 63/2006, la disciplina dei principali istituti del rapporto di impiego è rinviata al procedimento negoziale, attualmente in fase di studio. Si ritiene opportuno, seguendo la *ratio* complessiva della legge delega, che fino al perfezionamento delle procedure sopra indicate, previste per la nuova carriera, il Comparto di riferimento per il personale destinatario della nuova normativa di cui alla legge 154/2005 continui ad essere quello della Sicurezza, in precedenza seguito.

Tale proroga trova fondamento in una norma di contenuto generale, l'art. 2 della legge istitutiva, a norma del quale il rapporto di lavoro è riconosciuto come rapporto di diritto pubblico.

In particolare, la legge 5.11.2004 n. 263, che opera il raccordo tra i profili professionali della Polizia di Stato, estende ai dirigenti civili e militari delle Forze di Polizia le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 18 giugno 2002 n. 164 in merito alla previsione e alle modalità di fruizione di alcuni specifici istituti.

L'art. 64 del citato D.P.R. proroga l'efficacia delle norme previste dai precedenti provvedimenti di accordo e concertazione, ove non in contrasto con il decreto medesimo e, in primo luogo, delle disposizioni di cui al D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395 ed al D.P.R. 16 marzo 1999 n. 254.

Ciò premesso, si individuano gli istituti maggiormente rilevanti.



# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

- **Trattamento di missione**

Nell'ambito delle previsioni contenute nel D.P.R. n. 164/2002, secondo quanto previsto dall'art. 7, al personale comandato in missione fuori dalla sede di servizio, compete il rimborso delle spese di viaggio e di albergo (in caso di pernottamento), l'indennità oraria di missione ovvero il rimborso di una somma forfettaria, in alternativa al trattamento economico di missione vigente.

Si richiama, in via integrativa e per le disposizioni di dettaglio, le discipline previste dall'art. 6 co. 3, del D.P.R. 16 marzo 1999, dall'art. 6, commi 1, 2, 3, 4, del D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395, dall'art. 6 del D.P.R. 10 maggio 1996, n. 359 e dall'art. 6, commi 4, 5 e 9 del D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254.

- **Trattamento economico di trasferimento**

Ai sensi dell'art. 8 del D.P.R. n. 164/2002, in caso di trasferimento d'ufficio, sono a carico dell'Amministrazione, le spese di trasloco, il rimborso del canone di alloggio - se sussiste diritto a quello di servizio -, nonché la corresponsione di una indennità, secondo le modalità ivi prescritte.

In particolare, al personale con famiglia a carico, trasferito d'ufficio, che non fruisca dell'alloggio di servizio o non benefici di alloggi forniti dall'Amministrazione spetta una indennità di euro 1.500 (ridotta a euro 775, se senza famiglia a carico o al seguito).

Trovano, altresì, applicazione, per quanto non espressamente disciplinato dall'art. 8 citato, l'art. 7, co. 1, del D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395 e l'art. 8, co. 4 del D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254.

- **l'orario di lavoro (art. 16)**

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali.

Risulta pertanto indispensabile l'impiego di strumenti che ne consentano la rilevazione, non solo ai fini del conteggio del completamento dell'orario ma anche per l'eventuale individuazione dello lavoro straordinario.

Con specifico riferimento al **lavoro straordinario** dei dirigenti, occorre specificare che esso è retribuito solo a seguito dell'inquadramento nel ruolo di diritto pubblico, successivamente alla entrata in vigore della legge e del decreto istitutivo (l. n. 154/2005 e d.lvo n. 63/2006), facendo salvo quanto già dovuto a titolo di lavoro straordinario per i funzionari direttivi.

- **congedo ordinario (art. 18)**

Secondo quanto dispone l'art. 14 del D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395, la durata del congedo è di 32 giorni.

Per il personale con oltre 15 anni di servizio e per quello con oltre 25 anni di servizio il congedo ordinario è rispettivamente di 37 e 45 giorni lavorativi.



# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo e i giorni di congedo ordinario sono ridotti a 28, 32 e 39 giorni.

Per il personale che ha maturato 25 anni di servizio alla data del 31 dicembre 1996, la durata è di 47 giorni lavorativi o 41 giorni lavorativi in caso di settimana compattata.

A tutti sono attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare secondo la legge 23 dicembre 1977 n. 937.

Dubbi possono sorgere in merito al **conteggio della anzianità di servizio**, se cioè ai fini della determinazione dei giorni lavorativi spettanti, sia da valutare anche l'anzianità intercorrente tra l'entrata in vigore delle norme di raccordo e la data di nomina a dirigente derivante dai sopra richiamati testi legislativi. Trattandosi del medesimo profilo professionale, rispetto al quale le fonti primarie riconoscono solo il livello dirigenziale delle mansioni già espletate, la risposta deve essere intesa in senso affermativo.

A tal proposito l'art. 28, co 1, del d.lgs. n. 63/2006 (clausole di salvaguardia), espressamente sancisce che ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti giuridici ed economici, i funzionari conservano l'anzianità maturata con riferimento alle pregresse qualifiche dirigenziali e direttive ovvero posizioni economiche di provenienza.

Sono tali solo le pregresse qualifiche individuate dall'art. 1 della legge 154/2005 fra i destinatari della nuova carriera dirigenziale penitenziaria.

Quanto alla decorrenza del diritto, in conformità alla interpretazione adottata per le Forze di Polizia, esso spetta nell'anno di maturazione, indipendentemente dal mese in cui il relativo requisito è stato conseguito (v. lett. Circ. n. 0101432 del 21.03.2006 della D.G.P.F - Uff. II - sez. II).

Con specifico riferimento allo scaglionamento della decorrenza della dirigenza penitenziaria pertanto:

1. ai dirigenti inquadrati, alla data dell'entrata in vigore della legge (16.08.2005) spetta il congedo ordinario annuale previsto per la nuova qualifica per tutto l'anno 2005;
2. ai dirigenti inquadrati alla data di entrata in vigore del decreto delegato (18.03.2006), spetta il congedo ordinario annuale per la nuova qualifica per tutto l'anno 2006, con le eventuali maggiorazioni, ove maturate.

Preso atto che i provvedimenti di nomina hanno avuto effetto retroattivo, qualora, secondo la normativa sopra richiamata, spetti la maggiorazione del congedo ed il relativo diritto non sia stato ancora esercitato, l'eventuale eccedenza potrà essere fruita nell'anno in corso, in deroga a quanto stabilito dall'art. 18 del D.P.R. 164/2002, dall'art. 18 del D.P.R. n. 254/1999 e dall'art. 14 del D.P.R. n. 395 del 1995.

Il congedo ordinario è infatti un diritto irrinunciabile e non monetizzabile; all'atto di cessazione del rapporto, qualora non sia stato fruito per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo (art. 14 D.P.R. n. 395/1995).



# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

- **Congedi straordinari (art. 19)**

La normativa che disciplina il congedo straordinario risulta dal seguente combinato disposto:

- a) D.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3 (artt. 37, 38, 39, 40 e 41);
- b) Legge 24 dicembre 1993, n. 537 (art. 3, commi 37, 38, 39, 40 bis, 41, 42) e legge 24 dicembre 1994, n. 724 (art. 22, commi 22, 23 e 26), che modificano ed integrano il T.U. degli impiegati civili dello Stato.

In particolare, l'art. 37 del D.P.R. n. 3/57 stabilisce che al dipendente possano essere concessi, per *gravi motivi*, congedi straordinari. Il congedo straordinario compete *di diritto* quando l'impiegato deve contrarre matrimonio, sostenere esami o attendere alle cure richieste dallo stato di invalidità. Nel caso di matrimonio l'impiegato ha diritto a 15 giorni di congedo straordinario. In ogni caso non può superare complessivamente nel corso dell'anno la durata di 45 giorni.

L'art. 47 del citato D.P.R. disciplina la *gravidanza* e il *puerperio*: alla dipendente che si trovi in stato di gravidanza e puerperio si applicano le norme per la tutela delle lavoratrici madri; per i periodi anteriore e successivo al parto in cui la dipendente ha diritto di astenersi dal lavoro essa è considerata in congedo straordinario per maternità.

Sono altresì disciplinati il congedo straordinario speciale per esigenze di *trasloco* e di riorganizzazione familiare (art. 15 co. 2 del D.P.R. n. 395/1995 e art. 19, co. 2 del D.P.R. n. 164/2002) ed il congedo straordinario per la *donazione* di organi (art. 19, co 2 del D.P.R. n. 254/1999).

- **aspettative (art. 19)**

La normativa che disciplina le aspettative per motivi di salute e di famiglia è la seguente:

- a) D.P.R. 10 gennaio 1957 n. 3 (artt. 66, 68, 69, 70 e 71);
- b) D.P.R. 3 maggio 1957 n. 686 (contenente le norme di esecuzione) e successive modificazioni.

Le *cause* dell'aspettativa sono previste dall'art. 66 del citato D.P.R. n. 3/57 e concernono: il servizio militare, le infermità e i motivi di famiglia.

L'aspettativa per *infermità*, ai sensi dell'art. 68, è disposta, d'ufficio o su domanda, quando sia accertata l'esistenza di una malattia che impedisca, temporaneamente, la prestazione del servizio.

Ha termine con il cessare della causa e non può protrarsi per più di diciotto mesi.

Durante l'aspettativa il personale ha diritto all'intero stipendio per i primi dodici mesi e alla metà per il restante periodo, conservando gli assegni per carichi di famiglia.



# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

Il tempo trascorso in aspettativa per infermità è computato ai fini della progressione in carriera, degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

Qualora l'infermità, motivo dell'aspettativa, sia riconosciuta dipendente da causa di servizio permanente, per tutto il periodo, il diritto a tutti gli assegni, escluse le indennità per prestazioni di lavoro straordinario.

L'aspettativa *per motivi di famiglia*, prevista e disciplinata dall'art. 69, è concessa discrezionalmente dall'Amministrazione che ha facoltà di respingere la domanda, ritardarne l'accoglimento o ridurne la durata.

Può essere revocata in qualsiasi momento per ragioni di servizio.

Il periodo non può eccedere la durata di un anno e il dipendente non ha diritto ad alcun assegno.

Il tempo trascorso non è computato ai fini della progressione in carriera, dell'attribuzione degli aumenti periodici di stipendio, del trattamento di quiescenza e di previdenza.

L'impiegato che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta dedotto il tempo passato in aspettativa.

Quanto al *cumulo* dei periodi di aspettativa, questi si sommano, ai fini della determinazione del termine massimo, quando tra i due periodi non interceda un periodo di servizio attivo superiore, rispettivamente, a tre mesi in caso di aspettativa per motivi di salute e a sei mesi per l'aspettativa per motivi di famiglia.

La *durata complessiva* dell'aspettativa per motivi di famiglia e per infermità non può superare in ogni caso due anni e mezzo in un quinquennio, salvo, nei casi di particolare gravità, la concessione di un ulteriore periodo, senza assegni di durata non superiore a sei mesi da parte del Consiglio di Amministrazione (art. 70).

Scaduto il termine massimo, il dipendente non idoneo per infermità a riprendere servizio è dispensato ove non sia possibile utilizzarlo in altri compiti attinenti alla sua qualifica (art. 71).

- **Congedo per la formazione (art. 20)**

Il personale con almeno cinque anni di anzianità di servizio maturati presso la stessa Amministrazione può usufruire del congedo per la formazione di cui all'art. 5 della l. n. 53 del 2000, per un periodo, complessivamente, non superiore ad undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il relativo collocamento in aspettativa, oltre i limiti vigenti, è effettuato senza assegni, il relativo periodo non è computato nell'anzianità di servizio e non è utile ai fini del congedo ordinario e del trattamento di quiescenza e previdenza.



# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

- **congedo parentale (art. 21)**

L'istituto è previsto e disciplinato:

- a) dagli artt. 32 e 47 del T.U. a tutela della maternità (D.lvo 26 marzo 2001, n. 151);
- b) dall'art. 21 del D.P.R. 164/2002.

Al solo fine di operare una ricognizione delle disposizioni vigenti, si specifica che l'art. 32 del T.U. a tutela della maternità, in particolare, stabilisce che per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro: i relativi *congedi parentali* non possono eccedere, cumulativamente e, di norma, il limite di 10 mesi. Solo qualora il padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi il limite complessivo dei congedi parentali è elevato ad 11 mesi (co. 2).

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

In particolare, il congedo parentale compete:

- a) alla lavoratrice madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nei casi di cui al co. 2 dell'art. 32;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Secondo quanto dispone l'art. 21, co1 del D.P.R. n. 164/2002, in deroga a quanto previsto dall'art. 34 del medesimo T.U. (che prevede delle limitazioni in ordine al trattamento economico e giuridico), al personale con figli minori di tre anni che intenda avvalersi del congedo parentale previsto dal sopra menzionato art. 32 del T.U. a tutela della maternità è concesso il *congedo straordinario* di cui all'art. 15 del D.P.R. 31 luglio 1995, n. 395, sino alla misura complessiva di 45 giorni, anche frazionati nell'arco del triennio e comunque entro il limite massimo annuale previsto per il medesimo istituto.

L'art. 47 del T.U. a tutela della maternità disciplina il *congedo per malattia* del figlio.

In particolare, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a *tre anni*.

Ciascun genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi l'anno per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i *tre* e gli *otto anni*.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

L'art. 21 del D.P.R. n. 164/2002, analogamente, distingue:



# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

- in caso di **malattia** del figlio di età non superiore ai *tre anni* i periodi di congedo di cui all'art. 47 del T.U. citato non comportano riduzione del trattamento economico fino ad un massimo di 5 giorni lavorativi nell'arco di ciascun anno oltre il limite dei 45 giorni di cui al co. 1, art. 21 (congedo parentale);

- in caso di **malattia** del figlio di età compresa tra i *tre* e gli *otto anni*, ciascun genitore ha diritto di assentarsi alternativamente nel limite di 5 giorni lavorativi annui, senza alcuna retribuzione.

La disciplina contenuta nell'art. 21 del medesimo D.P.R. specifica anche quanto segue.

In caso di *parto prematuro* alle lavoratrici madri spettano i periodi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto che vengono aggiunti al periodo di astensione dopo il parto.

Durante il *congedo di maternità* è attribuito il trattamento economico ordinario nella misura intera.

I *riposi giornalieri* di cui agli artt. 39 e seguenti del testo unico a tutela della maternità (riposi giornalieri della madre o del padre, durante il primo anno di vita del bambino, e riposi e permessi per figli con handicap grave) non incidono sul periodo di congedo ordinario e sulla tredicesima mensilità.

- **diritto allo studio ( art. 22 )**

Il diritto allo studio è regolato dalle seguenti normative :

- a) art. 78 del D.P.R. 28 ottobre 1985 n. 782;
- b) art. 20 del D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254;
- c) art. 22 del D.P.R. 18 giugno 2002 n. 164.

Ai sensi dell'art. 78, comma 2, del D.P.R. n. 782/1985, oltre i periodi di congedo ordinario per esami è concesso un periodo annuale complessivo di 150 ore da dedicare alla frequenza di corsi di istituti di istruzione di secondo grado, universitaria e post universitaria.

In particolare, l'art. 20 del D.P.R. 16 marzo 1999, n. 254 contiene una serie di chiarimenti sulle modalità di utilizzo delle 150 ore quando il corso non sia attivato presso la sede di servizio, conteggiando nel monte ore il viaggio di andata e ritorno.

L'art. 22 del D.P.R. 18 giugno 1995 n. 395, riconosce, per la preparazione ad esami universitari o post- universitari, nell'ambito delle 150 ore, la possibilità usufruire di quattro giornate immediatamente precedenti agli esami sostenuti.





# Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA  
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLA FORMAZIONE

- **buoni pasto (art. 37)**

Il buono pasto giornaliero è fissato, allo stato, nell'importo di 4,65 euro; spetta qualora non sia possibile assicurare il funzionamento della mensa obbligatoria di servizio e secondo l'articolazione dell'orario previsto dalle disposizioni generali.

- **part-time**

Premesso che i dirigenti penitenziari, nelle more della contrattazione, cui rinviano i decreti delegati per la delineazione degli istituti giuridici ed economici del nuovo ruolo, sono destinatari della disciplina dei corrispondenti livelli dei dirigenti della Polizia di Stato, per essi non trova applicazione la normativa relativa alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 1, co. 57, della l. n. 662, 1996). Conseguentemente, eventuali richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non potranno trovare accoglimento. Eventuali situazioni, già esistenti, di rapporti di lavoro part-time continueranno fino alla naturale scadenza e non potranno essere rinnovate.

- **Procedimenti disciplinari**

Nelle more della istituzione del nuovo ordinamento ed in attesa della definizione delle relative procedure, la materia è disciplinata, in conformità con quanto disposto dall'art. 2, comma 1 del d.lvo n. 63/2006, dal titolo VII, artt. 78 e seguenti, del T.U. n. 3 del 1957.

In fase di prima attuazione, occorre precisare che la vigenza dei presenti istituti successivamente all'entrata in vigore, rispettivamente, della legge delega e del relativo decreto, consente di operare le necessarie conversioni rispetto ad istituti previsti dalla contrattazione del Comparto Ministeri, ove diversamente disciplinati (es. ferie - congedo ordinario, assenze per malattia - congedo straordinario).

La presente circolare, emanata al fine di fornire maggiore chiarezza in ordine alla normativa transitoria di riferimento, esaurisce anche i quesiti sorti in merito alla disciplina *medio tempore* applicabile, fino ad oggi sollevati.

La stessa viene comunicata alla Segreteria Generale con preghiera di diffusione agli uffici di staff del Sig. Capo del Dipartimento.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dr. Massimo De Pascalis