



Ministero della Giustizia
 DIPARTIMENTO DELL' AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
 UFFICIO DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO
 Ufficio per le Relazioni Sindacali



GDAP-0436269-2008

PU-GDAP-1e00-19/12/2008-0436269-2008

Alle Organizzazioni Sindacali:

S.A.P.Pe. - Via Trionfale, 79/A
 00136 - R O M A

O.S.A.P.P. - Via della Pisana, 228
 00163 - R O M A

C.I.S.L.-F.P.S./P.P.- Via Lancisi, n. 25
 00161 - R O M A

U.I.L. - P.A./P. P. - Via Emilio Lepido, n.46
 00157 - R O M A

Si.N.A.P.Pe. - Largo Luigi Daga, 2
 00164 - R O M A

C.G.I.L.-F.P. - Via Leopoldo Serra, n. 31
 00153 - R O M A

Si.A.P.Pe. - Via Belice, 13
 00012 - GUIDONIA(Roma)

U.S.P.P. (UGL FNPP CLPP LISIAPP)
 Via G. Mompiani, 7
 00192 ROMA

F.S.A C.N.P.P. - Via degli Arcelli C.P. 18208
 00192 ROMA

e p.c.

All'Ufficio dell'Organizzazione e delle Relazioni
 SEDE

OGGETTO: Rapporti informativi del personale non direttivo di Polizia Penitenziaria anno 2008
 (Mod. 6/7 D.A.P.).

Si trasmette per opportuna informativa la nota n° 26673 del 18 dicembre 2008, dell'Ufficio
 dell'Organizzazione e delle Relazioni.

per IL DIRETTORE DELL'UFFICIO

Luigi Perone



modello-diffusione

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
- UFFICIO DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO -
Ufficio dell'Organizzazione e delle Relazioni

Pen. n. 26673/1-9

Roma, 18 DIC. 2008

Ai Signori Direttori degli Uffici di Staff del Capo
del Dipartimento

Ai Responsabili dei Settori dell'Ufficio
dell'Organizzazione e delle Relazioni

S E D E

OGGETTO: Rapporti informativi del personale non direttivo di Polizia
Penitenziaria anno 2008 (Mod. 6/7 D.A.P.).

Per opportuna conoscenza, si trasmette copia della lettera circolare
prot. n. 0429917 datata 15.12.2008 della Direzione Generale del Personale e della
Formazione, relativa all'oggetto.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
Maria Claudia DI PAOLO



107

Ministero della Giustizia

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

Prot. n.



GDAP-0429917-2008

PU-GDAP-2000-15/12/2008-0429917-2008

LETTERA CIRCOLARE

Ai Sigg. Provveditori Regionali
dell'Amministrazione Penitenziaria



All'Ufficio del Capo del Dipartimento
U.O.R.

Al Sig. Capo del Dipartimento
per la Giustizia Minorile

Ai Sigg. Direttori Generali dell'Amministrazione
Penitenziaria

Al Sig. Direttore dell'Istituto Superiore degli Studi
penitenziari

Ai Sigg. Direttori delle Scuole di Formazione ed
Aggiornamento del Personale

Al Sig. Direttore del Centro Amministrativo "G.
Altavista"

Ai Sigg. Direttori dei Centri per la
Giustizia Minorile

All'Ufficio del Capo del Dipartimento
Ufficio per le Relazioni Sindacali e per le Relazioni con
il Pubblico

LORO SEDI

OGGETTO: Rapporti informativi del personale non direttivo di Polizia penitenziaria anno 2008
(Mod. 6/7 D.A.P.).

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA SEGRETARIA GENERALE
16 DIC. 2008
N°
N°

A. Basiletti
12
per le diff. sc. e
al personale, il 16/12/08
travolta l'espresso

e, p. c.



Ministero della Giustizia

Si invitano le SS.LL. a provvedere, entro il **19 dicembre 2008**, al ritiro, presso la Direzione Generale del Personale e della Formazione, Area Concorsi, Settore "rapporti informativi" - stanza n. 19 -, mediante corriere e con idoneo automezzo dell'Amministrazione, il cui impiego si intende, con la presente, formalmente autorizzato, dei Mod. 6 e 7 D.A.P. relativi ai rapporti informativi del personale di polizia penitenziaria per l'anno 2008.

Le SS.LL. disporranno per la consegna dei moduli citati alle Direzioni degli istituti e servizi territorialmente dipendenti, alle Scuole di formazione ed aggiornamento del personale, nonché ai centri per la Giustizia minorile e agli istituti penali minorili ubicati nell'ambito territoriale di competenza.

A) Contenuti e modalità di redazione dei rapporti informativi

Si coglie l'occasione per rinnovare il contenuto delle precedenti circolari, e per ultima la nota GDAP-0393460 del 18.12.2007, in particolare sulla necessità che i tutti i rapporti informativi siano redatti con la dovuta attenzione e ponderazione, stante la loro incidenza sulle aspettative di carriera del personale cui si riferiscono.

Com'è noto, l'art. 44 del decreto legislativo del 30 ottobre 1992, n. 443 disciplina le modalità di redazione dei rapporti informativi annuali relativi agli appartenenti al Corpo di polizia penitenziaria, al fine di consentire la formulazione del giudizio complessivo.

L'art. 44, peraltro, ancora i predetti rapporti, che devono concludersi con un giudizio complessivo (secondo una graduazione, *significativamente discendente*, che muove da "ottimo" e giunge sino a "insufficiente"...), a diversi parametri di giudizio, specificamente elencati nel comma 4, ciascuno dei quali, a sua volta, si fonda su una pluralità di elementi di giudizio, analiticamente individuati dagli allegati alle tabelle A e B unite al D. M. 9 febbraio 1993 e ribaditi nella Circolare n. 239756/5.1 del 13 Dicembre 1993 nonché nella Circolare n. 3393/5834 del 14 Dicembre 1994, i cui contenuti comunque si richiamano integralmente.

Ciò che preme sottolineare, tuttavia, è che:

1) l'attribuzione a siffatti elementi di giudizio dei coefficienti numerici (ricompresi tra un minimo di 1 e un massimo di 3), deve essere condotta con la riflessione e l'attenzione che l'assolvimento di un compito tanto delicato inderogabilmente richiede;



Ministero della Giustizia

2) il giudizio complessivo deve essere sorretto da congrua motivazione (ex art. 44, comma 2, decreto legislativo n. 443/92) nel senso che essa, anche alla luce del dettato dell'art. 3 della Legge 241/90, deve rendere chiare le circostanze di fatto e l'*iter logico-giuridico* che hanno indotto l'organo competente a decidere in una certa maniera, specie ove il medesimo abbia, come nel caso di specie, un margine di discrezionalità piuttosto ampio. Si deve, pertanto, ritenere illegittimo il ricorso a formule generiche o di stile, come tali incapaci di esprimere le peculiarità che connotano il caso specificamente esaminato.

Al fine di meglio specificare l'obbligo di motivazione esplicitamente posto dall'art. 44, comma 2, del decreto legislativo n. 443/92, si richiama l'orientamento costante della giurisprudenza che sottolinea l'insufficienza *tout court* dell'indicazione numerica e il conseguente obbligo di motivazione, imponendo, "in linea con l'ineludibile principio di trasparenza, di rendere percepibile l'*iter* logico seguito nell'attribuzione del punteggio, quantomeno mediante taluni elementi, che concorrano a integrare e chiarire la valenza del punteggio, esternando le ragioni dell'apprezzamento sinteticamente espresso con l'indicazione numerica".

In particolare, poi, la flessione nell'attribuzione dei coefficienti in uno o più elementi di giudizio *de quibus*, risolvendosi in un provvedimento produttivo di effetti sfavorevoli per il destinatario, deve trovare conforto in una puntuale e adeguata motivazione, che renda, cioè, esplicite le specifiche e comprovate ragioni in forza delle quali l'organo competente ritiene di dovere modificare *in pejus* la propria precedente determinazione.

È appena il caso di ricordare, peraltro, che i punteggi devono rappresentare l'espressione numerica di apprezzamenti che si riferiscano a episodi concreti, a condotte oggettive, e non già semplicemente ad atteggiamenti o qualità estranee a quelle tipizzate dal legislatore nell'art. 44 del decreto legislativo n. 443/92 e specificate poi nel succitato D. M..

Nella redazione dei giudizi informativi, inoltre, bisogna rispettarne la *ratio*, la quale va ravvisata nella volontà non già di avvilire, ma piuttosto di motivare il personale dipendente, stimolandone l'impegno e l'adozione di comportamenti costantemente improntati a correttezza, competenza e senso di responsabilità. I rapporti informativi, infatti, che già a tenore del dettato legislativo sono volti a "delineare la complessiva personalità dell'appartenente al Corpo" (come testualmente recita l'art. 44, comma 4, del decreto legislativo n. 443/92), non si atteggiavano alla stregua di strumenti sanzionatori di eventuali carenze imputabili all'appartenente stesso



Ministero della Giustizia

nell'espletamento delle mansioni che gli sono proprie. Essi, piuttosto, devono valere a evidenziare le abilità, le competenze e le attitudini che il dipendente possieda o abbia sviluppato, a riconoscere l'impegno dallo stesso profuso nell'assolvimento del servizio cui è addetto o preposto, nonché eventualmente a far luce sugli aspetti dell'attività dal dipendente prestata che risultino lacunosi o inadeguati, ma al solo fine di promuoverne una maggiore consapevolezza, consentendogli in tal modo di apprendere o sviluppare le competenze e/o le conoscenze rispetto alle quali egli sia risultato manchevole.

E proprio in occasione della formulazione dei rapporti informativi, e in particolare nell'evenienza in cui s'imponga una modificazione peggiorativa del giudizio complessivo, è auspicabile che il Responsabile dell'area sicurezza formuli, sulla scorta delle risultanze di predetto giudizio e nell'ambito di distinta raccomandazione cui deve essere garantita la necessaria riservatezza, delle proposte capaci di suggerire al dipendente interessato delle indicazioni che egli possa seguire al fine di migliorare il proprio contributo all'attività complessivamente devoluta all'istituzione in cui è inserito.

Si ritiene, inoltre, opportuno ribadire – richiamando sul punto la Circolare n. 3393/5843 del 14 Dicembre 1994 e quella n. 0369235 del 21 novembre 2006 – che alcune situazioni, quali, in particolare, le assenze dal servizio per infermità, purché – com'è ovvio – regolarmente comprovate, non possono essere valutate negativamente *ex se*. Conseguentemente, deve ritenersi illegittima la formulazione di un giudizio complessivo deterioro rispetto a quello formulato per il passato, ovvero l'attribuzione di un coefficiente inferiore ad alcuno degli elementi di giudizio, giustificati sulla base della mera assenza dal servizio per malattia del dipendente interessato, in difetto, pertanto, di altri elementi idonei a confortare un giudizio complessivamente meno favorevole per il dipendente stesso.

Del pari, deve essere escluso ogni automatismo tra l'irrogazione di una sanzione disciplinare e una modificazione *in pejus* del giudizio complessivo, come dimostrato anche dal dettato legislativo (art. 44 cit., comma 3) che si limita esclusivamente a far derivare dall'irrogazione di una sanzione più grave della deplorazione, il divieto di attribuire un giudizio complessivo superiore a "buono". Conseguentemente, la valutazione – ai fini di una modificazione deterioro del giudizio complessivo – di un comportamento eventualmente tenuto dal dipendente, che sia stato disciplinarmente sanzionato o che, pur non essendo stato ritenuto meritevole di sanzione



Ministero della Giustizia

- a) rapporto informativo dell'anno in questione (2008);
- b) rapporto informativo dell'anno precedente (2007);
- c) foglio matricolare aggiornato.
- d) ogni notizia utile per la trattazione degli stessi, secondo le indicazioni che si sono fornite nel paragrafo precedente;

B) Modalità tecniche di redazione dei rapporti informativi

Avuto riguardo, infine, alle modalità di redazione dei rapporti informativi, si raccomanda - allo scopo di agevolare le procedure di lettura ottica - che la compilazione degli stessi venga eseguita con modalità di scrittura elettronica negli spazi appositamente individuati, secondo l'esempio riportato:

Matricola

123456

modalità di compilazione corretta

Matricola

123456

modalità di compilazione errata

Si precisa, da ultimo, che i rapporti informativi dell'anno 2008, una volta notificati agli interessati, devono pervenire, in originale, alla Direzione Generale del Personale e della Formazione - Area Concorsi - Settore "rapporti informativi" - stanza n.19 - (avendo cura di non piegare né spillare gli stessi) - a mezzo corriere - non oltre il 31 maggio 2009.

Le SS. LL. sono invitate a portare a conoscenza delle direzioni degli istituti e servizi dipendenti il contenuto della presente circolare.

Si ringrazia, certi della consueta collaborazione.

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Massimo De Pascalis