



*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

Rota, 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

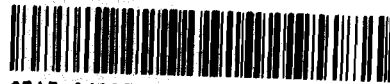


*107*

# 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, in merito*  
*travanti l'espresso*  
*15-16-2008*

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 deteriore 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 deteriore 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

disciplinare ovvero non essendo sussumibile in alcuna delle infrazioni tipizzate, appaia tuttavia non appropriato, non può prescindere dalla presenza di altri riscontri, i quali, considerati unitariamente al precedente, rendano attendibile una modifica peggiorativa del giudizio finale.

Vanno, inoltre, evitate inconciliabili contraddizioni nelle valutazioni dei vari elementi che concorrono alla formulazione del giudizio generale, al fine di garantirne l'intima coerenza logica.

Al fine di rendere più oggettive possibili le valutazioni dei dipendenti, si richiamano i suggerimenti contenuti nella lettera circolare GDAP-0393460 del 18.12.2007 che ha introdotto rilevanti elementi di trasparenza e di "collegialità" nell'iter di formazione dei rapporti informativi, evidenziando che, pur nel rispetto delle disposizioni normative che prevedono gli organi specificamente competenti a compilare siffatti rapporti (artt. 46, 47, 48 e 49 del decreto legislativo n. 443/92), questi tuttavia devono essere il portato degli apprezzamenti espressi da una pluralità di soggetti e, in particolare, da coloro che possono validamente contribuire a formulare un giudizio sulle qualità professionali, intellettuali e culturali del dipendente di cui si tratta, quali compendiate nei più volte citati parametri ed elementi di giudizio<sup>1</sup> :

*"... A tal fine, si ritiene di potere suggerire, quale modalità più efficace per la raccolta delle informazioni e degli elementi necessari ai fini della formulazione di un compiuto rapporto informativo, che simili contributi siano acquisiti dall'organo competente a formulare il medesimo rapporto, nell'ambito di apposite riunioni da tenersi secondo le modalità che si esporranno di seguito. In particolare, a tali riunioni, che dovranno essere indette in occasione della redazione dei rapporti informativi, su iniziativa dell'organo responsabile della formulazione dei rapporti stessi (ex artt. 46, 47, 48 e 49 del decreto legislativo n. 443/92) che dovrà presiederle, dovranno partecipare tutte le figure che possono legittimamente esprimere un apprezzamento sull'attività svolta dal dipendente, secondo i precisi parametri ed elementi di giudizio individuati dalla normazione primaria e secondaria più volte citata. Il rapporto informativo, quindi, dovrà essere formulato dall'organo di volta in volta competente ad adottarlo (ex artt. 46, 47, 48 e 49 del decreto legislativo n. 443/92), sulla scorta degli elementi emersi in sede di predetta riunione. Ciò al fine di mettere l'Autorità competente nelle condizioni di esprimere un giudizio complessivo che rifletta una valutazione completa dell'apporto professionale del dipendente nell'anno in corso. Ne consegue che, nel caso, ad esempio, di rapporti informativi che si riferiscano al personale non direttivo in servizio presso gli istituti penitenziari, tali rapporti, pur dovendo essere adottati dall'organo di*

<sup>1</sup> Tali innovazioni appaiono peraltro coerenti con l'impianto della legge fondamentale sul procedimento amministrativo: una delle innovazioni più rilevanti introdotte dalla legge 241/90, infatti, è quella di avere approntato una serie di disposizioni dirette, tra l'altro, a garantire e salvaguardare la posizione del cittadino dinanzi al potere discrezionale della P. A. È evidente, inoltre, come la fase rappresentata dalla compilazione dei rapporti informativi, in quanto tecnicamente fase istruttoria, essendo volta a raccogliere tutti gli elementi necessari per pervenire alla decisione finale, rappresenta il momento centrale del procedimento amministrativo in esame, conseguentemente appare opportuno che la stessa riceva adeguata considerazione.



# Ministero della Giustizia

volta in volta competente, devono essere il risultato di una pluralità di apporti, che potranno essere convenientemente espressi nell'ambito delle previste riunioni, le quali, a seconda della qualifica rivestita dal dipendente cui il rapporto informativo si riferisce, potranno essere così composte:

- a) nell'ipotesi di rapporti informativi che si riferiscano agli appartenenti al ruolo degli ispettori, dal direttore dell'istituto, dal/i vice di questi ove presenti, dal responsabile dell'area sicurezza, nonché dalle altre figure direttive operanti in siffatta area;
- b) nell'ipotesi, poi, di personale del ruolo dei sovrintendenti, dalle figure indicate nel punto precedente insieme con gli appartenenti al ruolo degli ispettori specificamente preposti ai servizi svolti dai sovrintendenti da valutare;
- c) nel caso, infine, di personale del ruolo degli assistenti e degli agenti, dal responsabile e dagli altri funzionari dell'area sicurezza, nonché dagli appartenenti ai ruoli degli ispettori e dei sovrintendenti che siano preposti ai servizi assolti dagli agenti e dagli assistenti cui i rapporti informativi si riferiscono.

Analoghe modalità potranno essere osservate nella redazione dei rapporti informativi che si riferiscano al personale non direttivo che presti servizio presso il Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, i Provveditorati regionali, i servizi e le scuole dell'Amministrazione penitenziaria, sempre che - com'è ovvio - le relative peculiarità organizzative lo consentano...."

Le procedure richiamate assicurano il rispetto di quei principi di trasparenza (ex art. 1, L. 241/90 come recentemente novellato dall'art. 1, comma 1, lett.a), della legge dell'11 febbraio 2005, n. 15, e imparzialità (ex art. 97, 1° comma, Cost.) cui i pubblici poteri devono sempre informare la loro azione. Esse, inoltre, rendendo comprensibili le ragioni, in punto di fatto e di diritto, che hanno indotto l'Amministrazione ad adottare un certo giudizio, sono in grado di sortire effetti positivi anche in termini di deflazione del numero di ricorsi proposti avverso giudizi complessivi non sufficientemente o non adeguatamente motivati.

D'altra parte, è evidente che, ove siffatto contenzioso venga ugualmente instaurato, la presenza di una congrua motivazione consente alle competenti Commissioni ex art. 50 del decreto legislativo n. 443/92, di espletare il prescritto sindacato sotto il profilo della ragionevolezza, della coerenza e della logicità nonché della legittimità dei giudizi in parola, controllo difficile da assicurare in assenza di una adeguata esternazione delle ragioni che hanno indotto l'organo competente alla formulazione di un giudizio avente un dato contenuto.

A quest'ultimo riguardo, peraltro, si ritiene opportuno ricordare che, al fine di agevolare l'istruttoria degli eventuali ricorsi gerarchici proposti ex art. 45, comma 4, del decreto legislativo 443/92, è opportuno che gli stessi siano corredati, all'atto della trasmissione, della seguente documentazione:





# 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