

## Dichiarazioni rese dal personale dipendente in occasione della presa di servizio, acquisizione del casellario giudiziale e sentenze di condanna del giudice penale

- In occasione della presa di servizio, il personale a t.i. o a t.d. è chiamato a dichiarare se è a conoscenza di essere sottoposto a procedimento penale e se ha riportato condanne e, nel caso, per quali reati.
- Ciò è funzionale a verificare se ricorrono condanne per reati ostantivi all'assunzione di un pubblico impiego.
- I reati ostantivi sono: 1) quelli riportati nella legge n. 16/92, poi trasfusa nel d. lgs. n. 235/12 (come, ad esempio, i reati di cui all'art. 73 T.U. Stupefacenti); 2) i reati di cui agli articoli 600-bis, 600-ter, 600-quater, 600-quinquies e 609-undecies del codice penale, secondo quanto stabilito dal d. lgs. n. 39/14.

Ovviamente può darsi il caso del dipendente che dichiari, alla presa di servizio, di aver riportato delle condanne ma può darsi pure il caso del dipendente che non formuli alcuna dichiarazione, in quella sede, e che invece risulti poi aver riportato condanne iscritte nel casellario giudiziale.

Possono dunque presentarsi i seguenti casi:

<b>FATTISPECIE</b>	<b>CONSEGUENZE</b>
il dipendente <b>dichiara</b> di avere riportato una o più condanne per <b>reato/i non ostantivo/i</b>	è opportuno che il dirigente scolastico dia conto, in apposita memoria a carattere riservato, inserita nel fascicolo personale del dipendente, di non aver posto in essere alcuna iniziativa poiché il reato non è ostantivo all'assunzione di un pubblico impiego.
il dipendente <b>dichiara</b> di avere riportato una o più condanne per <b>reato/i ostantivo/i</b>	non si può addivenire alla stipula del contratto di lavoro.
il dipendente <b>non dichiara</b> di aver riportato una o più condanne per <b>reato/i non ostantivo/i</b>	il dirigente deve valutare, caso per caso, se sia necessario trasmettere gli atti all'AT per l'apertura del procedimento disciplinare (la fattispecie è, in ipotesi, disciplinata dall'art. 55-quater lettera b) D.Lgs. n. 165/2001) e se occorra segnalare il fatto alla Procura della Repubblica. Infatti, a titolo esemplificativo: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) allorché la condanna sia stata emessa all'esito di patteggiamento (artt. 444 e 445 c.p.p.), il dipendente non è tenuto a comunicare la/e sentenza/e riportata/e, così come stabilito nell'art. 28 del d.P.R. n. 313/02 (Cass., sez. pen., n. 37556/2019);</li> <li>b) se la condanna è stata comminata con decreto penale, si applica l'art. 460, comma 5, c.p.p. secondo cui: "<b>il reato è</b></li> </ul>

	<p><i>estinto se nel termine di cinque anni, quando il decreto concerne un delitto, ovvero di <b>due anni</b>, quando il decreto concerne una contravvenzione, l'imputato non commette un delitto ovvero una contravvenzione della stessa indole. In questo caso si estingue ogni effetto penale e la condanna non è comunque di ostacolo alla concessione di una successiva sospensione condizionale della pena".</i> Se detta estinzione operi automaticamente oppure no e se dunque comporti il venir meno dell'obbligo dichiarativo oppure no, è discusso ma la giurisprudenza recente - proprio in materia di accesso al pubblico impiego - ha riconosciuto l'automaticità della estinzione e il venir meno dell'obbligo dichiarativo (Tar Lazio, n. 3715/2019).</p> <p>In questi casi, risulta comunque opportuno redigere una memoria da accludere al fascicolo del dipendente, in cui si dà conto della valutazione compiuta.</p>
<p>il dipendente <b>non dichiara</b> di aver riportato una o più condanne per <b>reato/i ostativo/i</b></p>	<p>si dà luogo alla pronuncia di decadenza dall'impiego e non già a licenziamento disciplinare, in base a recente giurisprudenza (Cass., n. 18699/2019). Il dirigente deve inoltre segnalare il fatto alla competente Procura della Repubblica.</p>

Infine, si ricorda che il dipendente non ha un obbligo, stabilito per legge o contratto, di comunicare al datore di lavoro, una volta instauratosi il rapporto con lo stesso, l'esistenza di un procedimento penale a suo carico.

Sussiste invece un obbligo - a carico delle cancellerie - di comunicare eventuali sentenze che riguardino i dipendenti pubblici. Viene in considerazione, a tale proposito, l'art. 154-ter disp. att. c.p.p., secondo cui: *"1. La cancelleria del giudice che ha pronunciato sentenza penale nei confronti di un lavoratore dipendente di un'amministrazione pubblica ne comunica il dispositivo all'amministrazione di appartenenza e, su richiesta di questa, trasmette copia integrale del provvedimento. La comunicazione e la trasmissione sono effettuate con modalità telematiche, ai sensi del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, entro trenta giorni dalla data del deposito".*