

LO STATUTO DEL PERSONALE NEL REGOLAMENTO DELLA CURIA ROMANA

1. Introduzione. — 2. Regolamento della curia romana e statuto del personale. — 3. Esame e raffronto globale tra lo statuto del personale della curia romana e quelle delle Comunità Europee. — 4. La figura del volontario nel RGCR. — 5. Regimi disciplinari. — 6. Doveri e diritti del personale.

1. *Introduzione.*

Il servizio svolto dalla curia romana, benché di diritto meramente ecclesiastico e quindi diversamente pensabile e strutturabile, pare tuttavia, in quanto servizio del ministero petrino, difficilmente sostituibile nella sua dimensione più autentica, appunto quella di collaborazione alla funzione ministeriale costituzionale del vescovo romano.

Le forme e i modi di tale collaborazione sono tuttavia sempre aperti a miglioramenti sia nel contenuto sia tecnici. Questa esigenza di ulteriore adeguamento della curia romana ai compiti indicati dal concilio ha condotto nello spazio di venticinque anni ad una sua duplice riforma.

La prima è stata attuata da Paolo VI con la costituzione *Regimini ecclesiae universae* e la seconda da Giovanni Paolo II con la costituzione *Pastor Bonus*. Sia la prima costituzione sia la seconda hanno avuto come complemento ed attuazione sul piano giuridico-amministrativo un rispettivo regolamento generale della curia romana.

La curia romana è un apparato burocratico e come tale è formato da persone chiamate a svolgere compiti specifici e particolari, in modo che attraverso la collaborazione di tutti, l'apparato funzioni nel modo più efficiente e conforme ai suoi obiettivi.

Non vi è dubbio che un personale motivato e guidato da precise e ragionevoli regole di comportamento, di carriera, di gratificazione personale può svolgere il difficile ed arido lavoro giuridico-amministrativo sia con maggiore responsabilità e umanità, sia con più incisiva efficienza.

Questo breve saggio esamina pertanto lo statuto del personale della curia romana da un punto di vista particolare. Si tenta cioè un sintetico confronto con lo statuto del personale di un organismo analogo, almeno sul piano giuridico-amministrativo, le Comunità Europee.

I punti esaminati vertono pertanto in primo luogo sull'opportunità di distinguere tra regolamento generale e statuto del personale; indi sulle analogie e differenze tra lo statuto del personale della curia romana e quello delle Comunità Europee. L'attenzione è poi rivolta al nuovo istituto del volontariato nella curia romana, cui segue un breve esame dei rispettivi regimi disciplinari nonché dei diritti e doveri dei dipendenti.

2. *Regolamento della curia romana e statuto del personale.*

La costituzione *Pastor Bonus* ⁽¹⁾ (AAS 80, 1988 pp. 841-930) è l'ultimo tentativo, in ordine di tempo, di riformare la curia romana ⁽²⁾. Se la chiesa « semper est reformanda », a fortiori lo dovrebbe essere anche la curia romana, organo amministrativo e di diritto meramente ecclesiastico.

La riforma di Paolo VI, secondo le direttive del concilio, era stata, per quanto possibile, incisiva ed efficace ⁽³⁾. Tuttavia dopo vent'anni di riforme legislative parziali e dopo la promulgazione del nuovo codice di diritto canonico si è resa necessaria anche una nuova ristrutturazione della curia romana ⁽⁴⁾.

(1) Cfr. *La Curia romana nella Cost. Ap. « Pastor Bonus »*, a cura di P.A. Bonnet e C. Gullo, Città del Vaticano 1990.

(2) Sulla Curia romana in generale cfr. G. DELGADO, *La Curia Romana. El gobierno central de la Iglesia*, Pamplona 1973; N. DEL RE, *La Curia romana*, Roma 1970; S. SANZ VILLALBA, *La curia romana órgano de la administración de la Iglesia*, in *Revista española de derecho canónico*, 1962, pp. 174-273.

(3) « ...i principi giuridico-organizzativi che sottostanno alla nuova riforma non sono più i principi della centralizzazione e dell'avocazione alla Sede romana di tutte le questioni e le prerogative, ma precisamente quelli della decentralizzazione, della restituzione di molte prerogative agli ordinari diocesani e alle chiese locali, di attuazione organica dei principi di sussidiarietà, di autonomia e di responsabilità in campi ed in argomenti sempre più vasti »: in P.V. AIMONE, *Aspetti organizzativi della curia romana*, Roma 1977, p. 12. Cfr. inoltre G. DELGADO, *Principios jurídicos de organización*, in *Ius canonicum* xiii (26) 1973 pp. 105-168.

(4) Una Segreteria di stato, in due sezioni; nove Congregazioni e due Commissioni; tre Tribunali; dodici Consigli; tre Uffici; due Istituti della curia romana non-

A distanza di circa quattro anni dalla promulgazione della Cost. *Pastor Bonus* viene approvato dal papa, in data 4 febbraio 1992, il Regolamento Generale della Curia Romana (AAS 84, 1992 pp. 202-267) ⁽²⁾ che sostituisce il precedente del 22 febbraio 1968 (AAS 60, 1968, pp. 129-176).

Ponendo a confronto i due regolamenti se ne ricava da un lato l'impressione di una sostanziale identità, dall'altro quella di alcune significative differenze. Intanto ambedue i regolamenti conservano la fondamentale divisione in due parti, la prima relativa al personale, la seconda alle norme di procedura. Tanto nella prima parte (statuto del personale) quanto nella seconda (regolamento di procedura) le differenze emergono sia sotto l'aspetto della completezza, sia sotto il profilo della novità.

Poiché in questo breve esame si vuole approfondire soltanto il tema relativo allo statuto del personale, si accennerà unicamente alla fondamentale novità della seconda parte, che consiste essenzialmente nel migliore coordinamento dell'attività dei vari organi componenti la curia.

Pertanto largo spazio è dato (il che nella seconda parte del regolamento del 1968 era pressoché assente) alle attività coordinate, soprattutto nei titoli I (riunioni di cardinali) e II (riunioni interdicasteriali). Infatti si sentiva l'esigenza di una maggiore coordinazione tra le varie istanze e si notava la sovrapposizione di competenze e decisioni.

Particolare rilievo hanno poi assunto i problemi economici, cosicché il Consiglio di cardinali previsto dal n. 24 della Cost. *Pastor Bonus* dovrà essere convocato almeno due volte all'anno e viene an-

ché gli avvocati e le istituzioni collegate con la Santa Sede, elencate al titolo IX della Costituzione *Pastor Bonus*. Occorre ancora ricordare l'ufficio del lavoro (ULSA) istituito con motu proprio da Giovanni Paolo II (Nel primo anniversario, in AAS, 81 (1989), 528-31) nonché l'Istituto per le Opere di Religione, non elencato nella Costituzione *Pastor Bonus* ma annoverato dall'Annuario Pontificio, forse impropriamente, sotto la rubrica « Istituzioni culturali » (cfr. Annuario Pontificio 1992, pag. 1680). Sull'ULSA si veda N. DE MARINIS, *Lettera apostolica in forma di Motu Proprio con la quale viene istituito l'Ufficio del Lavoro della Sede Apostolica*, in *Apollinaris* 62 (1989) 445-50; IDEM, *L'istituzione dell'ULSA e la gestione dei rapporti di lavoro presso la Sede Apostolica*, in *Apollinaris* 62 (1989) 622-643. Non va poi dimenticata la lettera del 1982 di Giovanni Paolo II su « Il significato del lavoro prestato alla Sede Apostolica ».

⁽²⁾ Cost. *Pastor Bonus* art. 37. Cfr. N. DE MARINIS, (*Adnotationes*) al *Regolamento generale della Curia Romana*, in *Apollinaris* 1992, 502-518.

che esplicitamente precisato che l'Istituto per le Opere di Religione dovrà rendere edotto detto Consiglio delle attività svolte.

Quanto allo statuto del personale, la prima considerazione concerne l'opportunità di distinguere esplicitamente (e non solo attraverso la divisione in due parti) lo statuto del personale dal regolamento di procedura. Quest'ultimo è in senso proprio il vero regolamento della curia. Una distinzione esplicita, cioè due documenti separati e distinti, adottati con due atti separati e promulgati separatamente. Potrà sembrare scrupolo eccessivo, ma ciò potrebbe consentire di meglio risolvere alcuni problemi sostanziali ed alcuni problemi formali.

Se il regolamento può infatti esser inteso come « un modello normativo che ricalca lo schema della disciplina del rapporto di pubblico impiego negli ordinamenti a diritto amministrativo, in cui la prestazione lavorativa dei pubblici dipendenti è parimenti concepita come funzionale all'attuazione di fini statuali » ⁽⁶⁾, esso può essere messo a confronto con regolamenti simili dell'amministrazione statale.

Anzi, se ci si riferisce per analogia a strutture di carattere simile che possono essere individuate ancor più correttamente che nelle amministrazioni statali, (nonostante beninteso la peculiarità della *societas ecclesiae* e del suo diritto), negli apparati burocratici di organismi internazionali o interstatuali, si vedrà come detta distinzione venga normalmente osservata.

Più precisamente il raffronto può essere effettuato con un apparato burocratico ⁽⁷⁾ di carattere interstatale, che, nella composizione del personale, proprio per la differenza di origine, di lingua, di mentalità, di cultura più si avvicina all'apparato burocratico (unicamente sotto il profilo del personale) della curia romana.

Si tratta delle Comunità Europee ⁽⁸⁾, la cui attività si svolge grazie al servizio di dipendenti e di funzionari provenienti da dodici

⁽⁶⁾ N. DE MARINIS, *Adnotationes*, cit., *Apollinaris* 1992, p. 503.

⁽⁷⁾ Cfr. M. ALBROW, *The bureaucracy*, London 1970; W.S. SIFFIN (ed.), *Toward the comparative study of public administration* (2nd report), Westport 1977; F. HEADY, *Public administration: a comparative perspective* (3rd ed. revised), New York-Basel 1984; S.N. EISENSTADT, *The political systems of empires*, New York 1963; G.E. AYLMEYER, *The King's servants: the civil service of Charles I, 1625-42*, London 1974.

⁽⁸⁾ Dal primo novembre 1993, con l'entrata in vigore del trattato di Maastricht sull'Unione Europea, la Comunità (unica) europea ha assunto il nome di Unione Europea (UE), ma la dizione CE può ancora essere usata.

stati diversi sì per lingua, mentalità, tradizioni ma aventi in radice origini culturali comuni.

Anche la curia romana infatti, da organismo prevalentemente italiano se non proprio romano, si è trasformata a poco a poco sia a livello dirigenziale, sia a livello esecutivo in un apparato davvero internazionale (certamente più a livello dirigenziale che a livello esecutivo, dove il personale di origine italiana è ancora prevalente). Ed anche lo statuto del personale (o prima parte del regolamento generale) beneficia o soffre di questo dato di fatto, cosicché lo statuto del personale della curia romana sembra risentire forse eccessivamente della vicinanza con la burocrazia italiana. Peraltro si può osservare che, anche per quanto riguarda le Comunità Europee, lo statuto del personale di quelle istituzioni è impostato sul modello francese, che ivi svolge un ruolo dominante.

Nel prosieguo allora di queste osservazioni si cercherà di mettere a confronto lo statuto del personale della curia romana del 1992 (in prosieguo *RGCR*) sia, qualora necessario, con il suo precedente del 1968, sia soprattutto con lo statuto del personale delle Comunità Europee (in seguito *SPCE*), più volte modificato⁽⁹⁾, ma adottato anch'esso originariamente nel 1968. Con l'intenzione di analizzare quei problemi formali e sostanziali che possono emergere dalla lettura e dall'analisi del documento pontificio.

3. *Esame e raffronto globale tra lo statuto del personale della curia romana e quello delle Comunità Europee.*

Ambedue gli statuti si dividono in titoli (dieci per il *RGCR* e nove per lo *SPCE*), che possono suddividersi talora in capitoli, a loro volta ripartiti in articoli (81 per il *RGCR* e 115 per lo *SPCE*).

Al *RGCR* sono aggiunte tre appendici (la prima contiene la professione di fede ed il giuramento di fedeltà e di osservanza del segreto d'ufficio da prestarsi da tutto il personale, ad eccezione dei quadri inferiori, commessi, uscieri e ausiliari, tenuti alla sola promessa e non al giuramento; la seconda contiene la tabella organica generale; la terza il cosiddetto mansionario generale della curia).

Allo *SPCE* sono parimenti aggiunti dieci allegati che disciplinano materie assai rilevanti, quali la procedura di assunzione mediante

⁽⁹⁾ Ci si serve dell'edizione del 1986. Ulteriori modifiche sono state successivamente apportate, da ultimo alla fine del 1992; in particolare circa la possibilità di passaggio (*decloisonnement*) tra i quadri A ed LA.

concorso (all. 3); le modalità attinenti agli orari di lavoro (all. 4bis), ai permessi (all. 5), al lavoro straordinario (all. 6), alla retribuzione ed al rimborso spese (all. 7); quali ancora il regime pensionistico (all. 8) nonché il procedimento disciplinare (all. 9).

L'allegato 1 contiene anche la tabella organica di cui all'appendice II del RGCR, mentre l'art. 6 dello SPCE stabilisce inoltre che una tabella degli organici, allegata alla sezione del bilancio relativa a ciascuna istituzione, fissa per ciascuna categoria o quadro (di cui all'all. 1) il numero dei posti per ciascun grado in carriera ⁽¹⁰⁾.

La tabella organica del RGCR elenca innanzitutto i capi dicastero, prelati superiori ed equiparati nonché i sottosegretari ed equiparati, tutti equiparabili, nelle istituzioni europee, ai membri delle stesse (e cioè capi di Stato o loro rappresentanti nel Consiglio, commissari nella Commissione, deputati nel Parlamento, giudici nelle Corti di giustizia e dei conti, membri del Comitato economico e sociale).

Quanto più propriamente al personale si indicano dieci livelli per gli ufficiali (equiparabili ai funzionari dello SPCE): dai capi ufficio o equiparati collocati al decimo livello sino agli ausiliari ed equiparati posti al primo livello.

La tabella organica dello SPCE prevede invece quattro classi (classe A, amministratori direttivi e di concetto; classe B intermedia, assistenti; classe C esecutiva, segretari; classe D per lavori manuali, operai) che a loro volta si suddividono in livelli (8 per la classe A, 5 per le classi B e C, 4 per la classe D). Occorre poi aggiungere il quadro linguistico (LA) equiparato nella retribuzione alla classe A e quello tecnico.

Il RGCR comprende dunque i seguenti titoli: 1. Direzione ed organico (10 artt.). 2. Assunzione e nomina del personale (11 artt.). 3. Mobilità del personale (2 artt.). 4. Attribuzioni del personale (9 artt.). 5. Livelli funzionali (1 artt.). 6. Doveri del personale (9 artt.). 7. Cessazione dal servizio (3 artt.). 8. Orario di servizio, festività e ferie (5 artt.). 9. Provvedimenti particolari (14 artt. in 5 capitoli). 10. Sanzioni o provvedimenti disciplinari (17 artt. in 5 capitoli).

⁽¹⁰⁾ Le istituzioni o enti delle Comunità Europee sono propriamente il Consiglio, la Commissione, il Parlamento, le Corti di Giustizia e dei Conti nonché il Comitato economico e sociale. Anche la Banca europea (BEI) può essere assimilata ad una istituzione comunitaria e sussistono enti come l'Istituto universitario europeo aventi vocazione comunitaria.

Lo SPCE elenca a sua volta i seguenti titoli: 1. Disposizioni generali (11 artt.). 2. Doveri e diritti del funzionario (16 artt.). 3. Carriera del funzionario (28 artt. in 4 capitoli). 4. Condizioni di lavoro del funzionario (9 artt. in 3 capitoli). 5. Trattamento economico e benefici sociali del funzionario (32 artt. in 5 capitoli). 6. Regime disciplinare (4 artt.). 7. Mezzi di ricorso (2 artt.). 8. Disposizioni particolari per i funzionari dei quadri scientifico e tecnico (10 artt.). 9. Disposizioni transitorie e finali (9 artt. in 2 capitoli).

Come appare già dai titoli emergono subito analogie e differenze che derivano dalle diverse funzioni e dai diversi obiettivi propri alle due istituzioni (la curia romana et le « institutions européennes »). Si può di primo acchito affermare che lo SPCE pare meglio impostato tecnicamente del RGCR, il quale non sempre appare ispirato a regole di efficienza e risente talora di carenze tecnico-organizzative.

Mentre lo SPCE si apre con le disposizioni generali e si chiude con quelle finali, consentendo in tal modo di definire sin dall'inizio l'ambito da disciplinare e permettendo eventuali aggiunte e precisazioni necessarie in chiusura, il RGCR si apre con un titolo (Direzione e organico) che sembra mettere sullo stesso piano il personale vero e proprio di cui al successivo art. 6 e i membri dei dicasteri che, in quanto tali, non fanno parte del personale ⁽¹¹⁾.

Non mi pare che si possano ritenere il presidente e i commissari della Commissione delle Comunità Europee, i deputati del Parlamento europeo, i giudici delle Corti di Giustizia e dei Conti come facenti parte del personale delle Comunità Europee. La stessa analogia vale per i singoli stati: ad es. il presidente del Senato della Repubblica italiana ed i senatori non fanno certo parte del personale del Senato.

Peraltro, quanto ai dicasteri della curia romana, ci si può chiedere se, a prescindere dai cardinali prefetti o dai cardinali e arcivescovi presidenti ⁽¹²⁾, le persone di cui agli artt. 3 (cioè i segretari delle congregazioni ed altri prelati superiori), 4 § 1 (i giudici della Rota romana) e a fortiori quelle di cui all'art. 5 (sottosegretari e altre per-

⁽¹¹⁾ Lo statuto della curia propende infatti per una distinzione tra persone aventi compiti dirigenziali e dipendenti (ufficiali) con mansioni direttive, di concetto ed esecutive. A questi si aggiunge il personale con mansioni di supporto. Cfr. DE MARINIS, (Adnotationes) cit., *Apollinaris* 1992, p. 504.

⁽¹²⁾ Ad essi occorre equiparare i cardinali o vescovi assegnati con nomina pontificia ai vari dicasteri e che partecipano in vario modo (presenza a Roma, partecipazioni alle riunioni plenarie) alla vita dei loro rispettivi dicasteri.

sone ad essi equiparate) nonché i legati pontifici di cui all'art. 7 siano membri o facciano parte del personale della curia romana.

Benché le persone sopra citate siano direttamente nominate dal papa, sussiste la propensione ad escludere dalla dizione « personale della curia romana » soltanto le persone di cui all'art. 2 e ad equiparare tutte le altre ⁽¹³⁾ alle categorie A1 ed A2 (a seconda delle funzioni da esse svolte) previste dallo SPCE. Le persone chiamate ad occupare tali posti sono infatti per così dire per lo più di nomina politica, che equivale, *mutatis mutandis*, alla nomina pontificia. Sussiste è vero la caratteristica peculiare della nomina ad tempus (5 anni) nella curia romana, che può non valere sempre per i gradi A1 ed A2, ma talora anche per tali gradi è prevista una nomina temporanea.

Temporanea è sempre invece la nomina o la designazione dei membri delle diverse « Institutions » ed il paragone tra detti membri ed i cardinali prefetti o presidenti (o arcivescovi) di cui all'art. 2 del RGCR dovrebbe essere del tutto pertinente.

Precisata pertanto siffatta distinzione assai utile è la definizione di funzionario fornita dallo SPCE, definizione invece assente nel RGCR, in relazione agli ufficiali di curia. Recita l'art. 1 dello SPCE che « è funzionario delle Comunità ai sensi del presente Statuto chiunque sia stato nominato, alle condizioni in esso previste, ad un impiego permanente presso un'istituzione delle Comunità mediante atto scritto dell'autorità di detta istituzione che ha il potere di nomina ».

Sono dunque necessari diversi requisiti perché si possa parlare di funzionario (o, per analogia, di ufficiale). Requisiti di carattere formale quali la nomina per iscritto dell'autorità competente e di carattere sostanziale quali la stabilità dell'impiego e la sussistenza di requisiti prescritti. Identici requisiti emergono infatti anche implicitamente dal RGCR, ma non sono così chiaramente definiti come nello SPCE, lasciando spazio ad eventuali difficoltà di interpretazione e contenzioso.

Lo SPCE, definita la figura del funzionario, ne precisa subito sia i doveri, di cui il RGCR tratta solo al titolo 6; sia i diritti, di cui il RGCR non tratta affatto ⁽¹⁴⁾. In particolare il diritto previsto al-

⁽¹³⁾ Forse anche i giudici rotali (nominati sino al compimento dell'età pensionabile) non appartengono propriamente al personale della Rota e quindi della curia, tenendo conto della loro funzione non esecutiva ma giudiziaria.

⁽¹⁴⁾ La parola « diritti » non è sconosciuta al RGCR. Tuttavia viene adoperata o in senso negativo (art. 33 § 5) o tecnico (art. 25) o generico (art. 14 n. 4).

l'art. 24, per cui le Comunità « assistono il funzionario », il diritto alla trasparenza in materia di nomine e promozioni, il diritto a presentare istanze all'autorità competente, il diritto ad un proprio fascicolo personale, relativo alla carriera professionale. Il terzo titolo dello SPCE si riferisce infatti alla carriera del funzionario, dall'assunzione, alla posizione statutaria, alla valutazione della sua attività fino alla cessazione dal servizio.

Il RGCR dal canto suo, meno ordinatamente, disciplina la carriera dell'ufficiale in diversi titoli (II, assunzione e nomina; III mobilità; VII cessazione dal servizio), inframezzandovi un titolo (il IV) sulle attribuzioni del personale, che invece lo SPCE disciplina subito dopo la definizione di funzionario, all'art. 5 delle disposizioni generali, nonché un titolo (il VI) sui livelli funzionali, che per contro lo SPCE riserva alle disposizioni generali e cioè a quello stesso art. 5 nonché, in modo dettagliato, all'allegato 1.

Singolare è comunque che il RGCR stabilisca all'art. 24 anche le attribuzioni dei membri in senso stretto dei dicasteri (ma solo del capo dicastero, cardinale prefetto o cardinale/arcivescovo presidente, non invece degli altri membri, nel caso cioè delle congregazioni, degli altri cardinali e dei membri vescovi non cardinali) nonché all'art. 25 (ma in questo caso, a mio avviso, più giustamente) le attribuzioni dei prelati superiori, per i quali è dubbia l'appartenenza o meno al personale.

Ancor meno chiari i titoli VIII e IX del RGCR, relativi all'orario di servizio e a generici provvedimenti particolari, che invece lo SPCE meglio disciplina al titolo IV sulle condizioni di lavoro, per ciò che concerne più specificamente l'orario di lavoro.

Quanto poi ai generici « provvedimenti particolari » del RGCR che in realtà riguardano o le condizioni di lavoro (congedi straordinari o permessi) o la carriera del funzionario (aspettativa, dispensa dal servizio, collocamento in disponibilità, rinuncia) essi sono disciplinati dallo SPCE nei rispettivi titoli sopra indicati.

Lo SPCE dedica poi un importante titolo al trattamento economico ed ai benefici sociali dei dipendenti, che il RGCR indica soltanto genericamente all'art. 17 (il livello funzionale-retributivo è stabilito dall'Amministrazione del patrimonio della Sede apostolica, APSA) o trascura del tutto (malattia e pensione).

Esso contiene invero un capitolo sul collocamento in aspettativa per malattia, per maternità, per motivi personali o di famiglia. Ma dell'aspettativa per malattia si tratta solo se la malattia è superiore ai

quaranta giorni. Se un dipendente si ammala di influenza per qualche giorno come viene disciplinato il permesso di malattia? Non pare che il RGCR ne faccia cenno. Senza dubbio sussistono delle disposizioni in proposito, ma il Regolamento pare darle per scontate, così come pare dar per scontato il sistema retributivo o il regime pensionistico.

Che un sistema previdenziale sussista lo si deduce ad esempio dall'art. 21 § 9 dove si esclude qualsiasi onere remunerativo, previdenziale o pensionistico nel caso di prestazioni volontarie o dall'art. 14 § 1 n. 2 o dall'art. 64 che fa riferimento al Regolamento per le pensioni ⁽¹⁵⁾.

4. *La figura del volontario nel RGCR.*

Il cenno all'art. 21 consente da un lato di sottolineare la novità da esso introdotta, dall'altro di stabilire un breve confronto, come già accennato all'inizio, anche con il regolamento della curia del 1968. In linea di massima, per quanto concerne lo statuto del personale, il nuovo regolamento, come si accennava, ricalca assai fedelmente il precedente, salvo la diversa disposizione e accorpamento di taluni titoli.

A mio parere la novità più rilevante va individuata, oltre che nel volontariato di cui all'art. 21 citato, soprattutto nell'art. 1 del nuovo regolamento che, a differenza dell'art. 1 del regolamento del 1968, il quale riassumeva semplicemente la composizione della curia dedotta dalla Cost. *Regimini ecclesiae universae*, delimita in modo preciso l'ambito di applicazione del nuovo regolamento.

Ai sensi dell'art. 1 §§ 1 e 3 esso si applica ai dicasteri e istituti componenti la curia romana nonché agli organismi collegati con la Santa Sede, indicati negli artt. 186-193 della Cost. *Pastor Bonus* ⁽¹⁶⁾.

⁽¹⁵⁾ Da ultimo il regime pensionistico è stato integralmente riordinato, a seguito del Motu Proprio di Giovanni Paolo II dell'8 settembre 1992 (AAS 84 (1992) pp. 1033-1053), che modifica quanto stabilito in materia nel passato. Pertanto dal primo gennaio 1993 è in vigore il nuovo regolamento delle pensioni ed il richiamo di cui all'art. 64 va ora inteso al nuovo regolamento, che consente di fornire un'assicurazione previdenziale anche a dipendenti temporanei.

⁽¹⁶⁾ Archivio segreto vaticano, Biblioteca apostolica vaticana, Pontificia Accademia della Scienze, Tipografia poliglotta vaticana, Libreria editrice vaticana, Periodici tra cui *L'Osservatore Romano*, Radio vaticana, Centro televisivo vaticano, Fabbrica di San Pietro e Elemosineria apostolica.

Inoltre, come stabilisce l'art. 1 § 2, verrà emanato per ciascun dicastero o istituto della curia un regolamento particolare, da approvarsi dal cardinale segretario di stato, su incarico del papa. Ogni organismo della curia avrà pertanto un suo proprio regolamento con relativo statuto del personale che l'organismo stesso si sarà dato autonomamente, salva la necessaria approvazione.

Per quanto riguarda lo statuto del personale esso dovrebbe applicarsi in tutti e singoli gli organismi della curia, ma restano possibili eccezioni per particolari istituti (si può pensare ad esempio allo IOR). Non solo nei confronti del regolamento del 1968 ma anche rispetto allo SPCE, l'art. 21 del RGCR introduce un principio che non può certo essere recepito in un ordinamento amministrativo pubblico e che invece può trovare accoglienza in un ordinamento giuridico peculiare, quale l'ordinamento canonico.

L'art. 21 non ha infatti trovato oppositori (a quanto risulta finora) tra gli attuali dipendenti della curia romana (che pur rivendicano certi miglioramenti normativi e retributivi), ma se attuato effettivamente può apportare radicali cambiamenti nella struttura della curia romana.

Forse il principio ispiratore dell'art. 21, più che in una crisi di reclutamento del personale (come avviene in varie istituzioni rette da religiosi, che suppliscono alla carenza di vocazioni, con l'impiego di volontari) va ricercato nelle difficoltà finanziarie della Santa Sede, che trova ogni anno maggiori difficoltà a far fronte agli oneri di un apparato amministrativo in continua crescita. Difficoltà che nel futuro, secondo previsibili leggi economiche, potranno anche aggravarsi.

Tuttavia il volontariato può non solo presentarsi come soluzione temporanea di gravi problemi economici ma è in grado di dar vita ad una curia romana strutturalmente diversa, forse più evangelica e più libera, al servizio della chiesa universale, popolo di Dio.

L'aspetto che per taluni può ora apparire più immediato, cioè quello economico, è disciplinato in modo rigoroso e realistico, al § 5 dell'art. 21: le prestazioni volontarie non comportano alcun onere finanziario per la Santa Sede, né remunerativo, né previdenziale, né pensionistico.

Non è ben chiaro se previdenziale e pensionistico abbiano lo stesso contenuto; in quel caso uno dei due aggettivi sarebbe pleonastico, il che in un testo legislativo non è pertinente. Se pensionistico invece concerne la pensione (di vecchiaia o di anzianità o di invalidità o ai superstiti) e previdenziale si riferisce alla malattia in genere,

occorre allora che il prestatore d'opera volontario sia già assicurato o privatamente o usufruisca di un regime di assicurazione malattia nel suo stato d'origine o in quello di residenza, che gli garantiscano o gli rimborsino le prestazioni anche al di fuori del territorio. Se previdenziale poi si riferisce all'infortunio od anche alla malattia professionale, sarebbe opportuno comunque in quel caso assicurare globalmente contro infortuni e malattie professionali tutti coloro che prestano opera gratuita e volontaria.

L'aspetto che invece, a mio avviso, assume notevole importanza è contenuto nel § 1 dell'art. 21, ove si ammette la possibilità di assumere persone per un certo periodo di tempo (determinato o indeterminato), purché dette persone, che prestano la loro opera volontariamente e gratuitamente, possiedano i requisiti richiesti ai dipendenti ordinari e purché esse accettino e adempiano agli obblighi cui sono tenuti gli ufficiali di curia.

Sia l'assunzione, sia la collaborazione, sia la cessazione dalla collaborazione sono disciplinati in modo semplice, elastico ed informale. Il capo dicastero, previa intesa con la segreteria di Stato, assume e determina l'ambito ed il tempo nonché l'orario di collaborazione in accordo con la persona interessata. Il capo dicastero può in qualsiasi momento metter fine alla collaborazione volontaria informando sia l'interessato sia la segreteria di Stato. Il volontario o la volontaria possono parimenti, informando semplicemente il capo dicastero (che ne darà comunicazione, ritengo, alla segreteria di Stato), porre fine alla loro opera gratuita.

Viene perciò introdotto il principio della collaborazione ad tempus e non remunerata, in contrasto con la stabilità del lavoro e con il diritto alla retribuzione propria dei dipendenti ordinari. È aperta la possibilità di inserimento per chi, spontaneamente, liberamente e gratuitamente, vuole collaborare per il bene della chiesa intera, coadiuvandone gli organi amministrativi centrali.

Si tratta infatti, come emerge dall'art. 21, di vera assunzione e pertanto il volontario, nel periodo in cui presta la sua collaborazione libera e gratuita, lo fa in base ad un titolo di assunzione, entra cioè a far parte della curia romana e collabora con il papa per il bene di tutta la chiesa, senza esservi indotto né da vantaggi economici né da ipotesi di carriera ecclesiastica ⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁷⁾ Se è vero che questa possibilità di volontariato pare essere attuabile per ragioni pratiche ed economiche solo a chi viva a Roma (dunque laici romani giovani

5. *Regimi disciplinari.*

Una particolare attenzione mi pare vada posta al titolo X, Sanzioni o provvedimenti disciplinari (RGCR), nonché al titolo VI, Regime disciplinare e nell'allegato IX, Procedimento disciplinare (SPCE).

Il nuovo statuto del personale della curia non innova rispetto a quello del 1968: vi è forse una maggiore tutela delle persone colpite da sanzioni, in quanto viene stabilito che occorre applicare, per determinare le sanzioni disciplinari ed infliggerle, il regolamento proprio della Commissione di disciplina (in analogia a quanto stabilito nell'all. IX dello SPCE).

Inoltre la Commissione disciplinare potrà procedere solo se investita dalla autorità competente dei singoli dicasteri. Questa autorità, stabilita dal regolamento proprio di ogni singolo dicastero, agirà come autorità incaricata dell'esame preliminare dei comportamenti, della raccolta delle prove, della valutazione della gravità e della proposta delle sanzioni.

Nel caso di trasmissione della documentazione alla Commissione disciplinare informerà l'interessato affinché questi, in base al regolamento della Commissione disciplinare, possa provvedere alla propria difesa nella fase amministrativo-disciplinare. L'interessato potrà comunque sempre successivamente avvalersi del diritto di ricorso secondo le norme canoniche.

Qualche dubbio può emergere dalle ultime parole dell'art. 80 RGCR, che stabilisce la destituzione di diritto (*ipso iure, ope legis*),

o anziani, donne e uomini, ma anche chierici, religiosi o religiose in pensione), si potrebbe anche pensare ad una collaborazione sempre volontaria, ma ciclica, ordinata, consapevole, per un tempo determinato. Una siffatta attività è sovente prevista nel curriculum degli studenti (*Praktikum*) nei paesi di lingua tedesca e potrebbe essere disposta anche per i numerosi studenti delle università e degli istituti pontifici romani. Nel loro curriculum formativo, accanto ad attività pastorali, potrebbero dedicare un certo periodo di tempo collaborando con il papa per la chiesa universale. Studenti degli ultimi anni, cioè persone giovani, motivate, preparate, entusiaste, di diversa mentalità, cultura, lingua e formazione ben potrebbero immettere nuova linfa e consentire, stante la crescente penuria di clero, ad impiegati di curia sacerdoti o religiosi di mutare attività e di dedicarsi a tempo pieno all'attività pastorale. In linea generale sarei poi del parere che la « carriera ecclesiastica » di curia dovrebbe essere comunque a tempo determinato (10-15 anni). L'attività di curia dovrebbe poi essere alternata, a tempo pieno e per un periodo determinato, con attività pastorali (parroco, insegnamento, pastorale di settore) nelle chiese di origine o a servizio di chiese bisognose (*Fidei donum*, missioni ecc.).

senza procedimento disciplinare, in caso di condanna per delitto doloso pronunciata con sentenza definitiva della competente autorità dello Stato della Città del Vaticano o da quella « di altri stati ». Pur non essendo del tutto chiare le ragioni che hanno indotto l'introduzione dell'ultima frase, ci si può chiedere se il riferimento concerna in particolare l'Italia o tutti gli stati della terra.

Ci si può inoltre chiedere se venga accettata la sentenza definitiva di condanna di qualsiasi stato senza alcun esame da parte di qualsiasi autorità canonica oppure se tale sentenza debba essere per così dire deliberata o fatta propria dalla competente autorità canonica od almeno dalla competente autorità dello Stato della Città del Vaticano.

Benché il diritto al ricorso amministrativo nel caso di provvedimento (non solo disciplinare) da parte del superiore amministrativo o della commissione di disciplina sia di per sé a tutela del dipendente, sarebbe forse opportuno introdurre anche nel RGCR un titolo o alcuni articoli analoghi al titolo VII (Mezzi di ricorso) dello SPCE.

L'art. 90 dello SPCE prevede infatti (n. 1) che qualsiasi persona cui si applica lo statuto può presentare all'autorità competente una domanda che l'inviti a prendere a suo riguardo una decisione. È una disposizione molto opportuna in quanto tutela il dipendente consentendogli di pretendere dall'amministrazione quel comportamento previsto dalle norme in vigore. L'amministrazione per negligenza o deliberatamente può infatti non adottare provvedimenti dovuti o che il dipendente ritenga tali.

La domanda presentata ai sensi dell'art. 90 n. 1 non è semplicemente un atto di buona volontà o di buone relazioni tra il dipendente e l'amministrazione. L'amministrazione infatti è tenuta a rispondere a tale domanda o, qualora non risponda entro un termine prefissato, il suo silenzio va interpretato come reiezione della domanda. In questa ipotesi, come nel caso in cui un atto posto dall'amministrazione arrechi pregiudizio al dipendente, questi può allora, ai sensi dell'art. 90 n. 2, presentare reclamo. Il reclamo può dunque essere presentato soltanto dopo la domanda, qualora una decisione avrebbe dovuto essere adottata dall'autorità competente e ciò, a parere del dipendente, non è avvenuto. Può essere presentato anche se non preceduto dalla domanda qualora l'amministrazione abbia adottato un atto che arrechi pregiudizio al dipendente in conseguenza di una decisione dell'autorità competente.

Il citato art. 90 stabilisce poi i termini di decadenza e la procedura per la presentazione del reclamo nonché, come già per la do-

manda, la possibilità per l'amministrazione della decisione implicita di rigetto, qualora entro quattro mesi dalla presentazione del reclamo non sia stata notificata all'interessato alcuna decisione debitamente motivata.

Una analogia con il reclamo previsto dallo SPCE può essere riscontrata nel can. 1734 § 1 CJC, implicitamente richiamato dall'art. 78 del RGCR, che stabilisce che l'interessato ha il diritto di ricorso secondo le norme canoniche. L'art. 1734 § 1 prevede infatti che prima di presentare ricorso l'interessato deve chiedere per iscritto (= domanda) la revoca o la modifica di un decreto all'autorità che lo ha emanato. Unicamente dopo aver inutilmente esperito questa possibilità entro termini prefissati, per la verità assai brevi (dieci giorni) e soltanto dopo che, entro un ulteriore termine di 30 giorni, l'autorità competente o abbia emanato un nuovo decreto o abbia implicitamente respinto, con il silenzio-rigetto, il reclamo dell'interessato, questi può proporre ricorso alla Segnatura Apostolica entro i successivi quindici giorni, seguendo la via gerarchica. Qualora infatti il reclamo di cui all'art. 1734 § 1 non sia stato tempestivamente presentato, il ricorso canonico di cui all'art. 78 RGCR non è ricevibile davanti alla Segnatura Apostolica.

Tornando alla normativa dello SPCE, soltanto al termine dell'iter procedurale accennato è previsto il ricorso alla Corte di Giustizia delle Comunità europee, sostituita ora per i ricorsi dei dipendenti comunitari dal Tribunale di primo grado delle Comunità europee, rimanendo la Corte di Giustizia giudice d'appello per le sentenze emanate dal Tribunale di primo grado. Detto ricorso è certamente paragonabile (anche se il giudice europeo è giudice ordinario e non solo amministrativo) al ricorso previsto dal diritto canonico presso la *Secutio secunda* della Segnatura Apostolica.

Pertanto detto ricorso non è ricevibile se non sia stato proposto in precedenza reclamo, oggetto di una decisione esplicita o implicita di rigetto. I termini sono meno brevi di quelli previsti dal CJC, potendosi presentare il ricorso entro 90 giorni dalla notifica della decisione presa o dalla data di scadenza del termine di risposta (120 giorni) in caso di decisione implicita di rigetto. Qualora poi una decisione esplicita intervenga dopo 120 giorni dalla presentazione del reclamo ma entro i successivi 90 giorni, il termine di 3 mesi decorre dalla data di detta decisione esplicita.

In deroga ai termini sopra indicati è prevista la possibilità di un ricorso immediato al Tribunale subito dopo la presentazione del re-

clamo all'autorità competente (senza cioè attendere o la decisione esplicita o 120 giorni), purché ad esso sia allegata una richiesta volta ad ottenere la sospensione dell'esecuzione dell'atto contestato o dei provvedimenti provvisori (art. 91 n. 4). L'art. 91 n. 5 prevede poi che i ricorsi dinanzi al Tribunale siano istruiti e risolti ai sensi del regolamento di procedura del Tribunale di primo grado della Comunità europee (ed eventualmente in caso di appello della Corte di giustizia).

Non mi sono noti né numericamente né nella prassi il carattere e l'entità del contenzioso tra personale e amministrazione nella curia romana, né se i mezzi di ricorso previsti dal RGCR siano idonei a tutelare a sufficienza il personale della curia né se essi vengano di fatto esperiti.

Il titolo VII dello SPCE si è rivelato sia statisticamente sia nella prassi idoneo ad una tutela giuridica del personale⁽¹⁸⁾ e ritengo che una analoga normativa potrebbe anche essere utile per il personale della curia romana, soprattutto per il personale laico, che a differenza dei dipendenti sacerdoti o religiosi, vincolati al servizio della chiesa universale anche in forza di scelte non semplicemente di lavoro, è praticamente identico, nei diritti e doveri, al personale delle comunità europee.

6. *Doveri e diritti del personale.*

Quanto ai diritti e doveri del personale, un utile confronto può essere stabilito tra le norme previste da ambedue gli statuti. Come si è già accennato, mentre lo SPCE dedica un esplicito titolo ai doveri e ai diritti del funzionario, il RGCR disciplina al titolo VI unicamente i doveri del personale, lasciando il capitolo diritti piuttosto in secondo piano, anche se non si può affermare che gli ufficiali e il personale della curia non usufruiscano, come tali, di diritti.

a) *Doveri.* — Poiché ambedue gli statuti si occupano comunque dei doveri è da essi che occorre partire per un utile raffronto. Non si

(18) Per i ricorsi infatti ci si può riferire alla Raccolta delle sentenze della Corte di giustizia e del Tribunale di primo grado delle Comunità Europee. Più difficile ottenere dati sulle domande e sui reclami presentati alle varie istituzioni, che poi non sfociano in ricorsi. Dalla Raccolta si può comunque rilevare che in siffatti ricorsi il risultato o a causa della irricevibilità del ricorso stesso o nel merito è favorevole per lo più all'amministrazione.

può certo rinvenire nello SPCE un articolo quale il 34 del RGCR in cui si afferma che il personale della curia « deve prestare un servizio ecclesiale contrassegnato da carattere pastorale » ed è invitato a formare « una comunità di lavoro che deve distinguersi per lo spirito che la anima », anche se nello SPCE il servizio alla missione universale del Romano Pontefice viene sostituito con « il dovere di servire fedelmente la Comunità ». Come l'ufficiale di curia deve essere dedito unicamente al servizio del papa, così il funzionario comunitario non deve chiedere e accettare istruzioni da alcun governo o istituzione o organizzazione estranea alla Comunità.

E come gli ufficiali di curia sono tenuti al giuramento previsto dal RGCR, così anche i funzionari comunitari (della categoria A) sono tenuti a prestare un giuramento o, qualora per ragioni personali non vogliano emettere un giuramento, almeno la promessa di servire fedelmente l'istituzione cui appartengono ⁽¹⁹⁾.

Se dall'uno e dall'altro personale ci si attende lo scrupoloso svolgimento delle proprie mansioni, è degna di nota l'analogia in riferimento al comportamento privato. Il personale di curia è tenuto ad un'esemplare condotta di vita, il personale comunitario deve astenersi dal compiere qualsiasi atto che possa menomare la dignità della sua funzione.

Come l'ufficiale di curia è tenuto al segreto d'ufficio, così il funzionario comunitario deve osservare la massima discrezione su fatti e notizie di cui sia venuto a conoscenza per ragioni d'ufficio. E se l'ufficiale di curia non può rilasciare dichiarazioni e interviste relative al suo lavoro senza autorizzazione, parimenti il funzionario non deve pubblicare scritti il cui oggetto riguardi l'attività della Comunità.

La meticolosità (forse soltanto sulla carta, ad es. divieto di attendere durante l'orario di lavoro ad occupazioni estranee, di sbrigare la propria corrispondenza privata, di ricevere estranei nel proprio ufficio, di usare indebitamente i timbri e la carta intestata, di allontanarsi dal proprio posto senza permesso, di asportare fotocopie o altro materiale e tenere fuori dall'ufficio note o appunti privati sulle questioni oggetto del lavoro) di cui all'art. 42 del RGCR è sconosciuta allo SPCE, ma vi sono alcuni punti più importanti che presentano invece analogie: incompatibilità del lavoro come ufficiale o funzionario con altre attività o incarichi.

⁽¹⁹⁾ Il giuramento o la promessa di fedele servizio vengono certamente prestati dai funzionari di grado A o LA alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee.

Anzi per il funzionario comunitario anche l'attività del coniuge può essere oggetto di incompatibilità: norma questa che per l'ufficiale di curia, non sposato se trattasi di chierico o di religioso, non trova naturalmente riscontro, ma che potrebbe benissimo essere fatta valere per i dipendenti laici della curia.

Se al funzionario comunitario è imposto l'obbligo della residenza nel luogo ove ha sede l'ufficio o nei pressi, all'ufficiale di curia è imposto un determinato abbigliamento, che si traduce nell'abito ecclesiastico per i chierici o religiosi e in abito decoroso per i laici.

L'art. 21 dello SPCE (anche se raramente applicato) non pare trovar riscontro nel RGCR. Esso imputa al funzionario il risarcimento del danno subito dalle Comunità nel caso di colpa personale grave da lui commessa nell'esercizio delle sue funzioni. Esiste naturalmente un procedimento per l'accertamento della responsabilità, che trova una soluzione definitiva nel giudizio della Corte di Giustizia, come ultima istanza.

b) *Diritti*. — Occorre su questo punto riferirsi soltanto al titolo II dello SPCE in quanto nessun titolo né articolo sono esplicitamente previsti al proposito dal RGCR, cercando tuttavia di individuare la possibilità di applicare per analogia o in modo implicito alcuni diritti anche al personale della curia.

L'art. 23 dello SPCE che prevede privilegi e immunità di carattere diplomatico non dispensa comunque dall'adempimento degli obblighi privati né dall'osservanza delle leggi locali. Ma se tali disposizioni sono volte a garantire piuttosto alle Istituzioni, anche con riguardo ai dipendenti, una situazione giuridica che si distingue dal diritto comune (giuridicamente il funzionario che presta servizio in paese diverso da quello di cui sia cittadino non può essere considerato un emigrante, anche se sovente di fatto lo è), singolare attenzione va invece prestata al già ricordato fondamentale art. 24, secondo cui le Comunità (dunque l'Istituzione) assistono il funzionario, lo tutelano e ne risarciscono anche i danni eventualmente subiti, qualora ciò si sia verificato a motivo della qualità di funzionario o delle funzioni svolte.

L'art. 24 enumera, anche se non tassativamente, alcune ipotesi in cui l'Istituzione è tenuta a proteggere il funzionario: minacce, oltraggi, ingiurie, diffamazione, attentati contro la persona, i familiari, i beni del funzionario. Una simile tutela non trova riscontro nei riguardi dell'ufficiale di curia: anche se chierici, scomparso il *privile-*

gium canonis, non sussiste altra protezione se non quella garantita dalle legge al cittadino comune e per giunta, normalmente, dalla legge di uno stato estero.

Problematica rimane, nel caso del personale della curia romana, l'attuazione del diritto di associazione, anche se esso è in via di principio riconosciuto. È pur vero che con l'istituzione dell'Ufficio del lavoro per i dipendenti della Sede Apostolica (ULSA) si è aperto uno spiraglio in questo senso, anche se solo per i dipendenti laici, vigendo per i dipendenti non laici le disposizioni generali del diritto canonico sulla possibilità di far parte di organizzazioni sindacali.

Non si rinviene comunque nel RGCR una disposizione analoga all'art. 24bis dello SPCE, per cui i funzionari comunitari godono del diritto di associazione in generale ed in particolare del diritto di associarsi in organizzazioni sindacali e professionali proprie ai funzionari europei.

Certamente anche per ogni dipendente della curia romana viene compilato e conservato un fascicolo personale, ma il RGCR non ne fa esplicitamente menzione e quindi non ne disciplina né il contenuto né la funzione. Al contrario lo SPCE descrive in modo dettagliato all'art. 26 il contenuto e la tenuta del fascicolo personale nonché la possibilità per il funzionario di prendere visione, quando lo desidera, del proprio fascicolo e dei documenti in esso contenuti o eventualmente di trarne fotocopie.

Di rilievo il capoverso che dispone come nessuna indicazione relativa alle opinioni politiche, filosofiche e religiose del funzionario possa figurare nel fascicolo stesso: capoverso che non potrebbe certo trovare applicazione nel caso dei dipendenti della curia romana.

Conclude il titolo sui diritti dei funzionari europei la disposizione di cui all'art. 26 (assente peraltro nel RGCR) per cui ogni dipendente può in ogni momento presentare un'istanza all'autorità che ha il potere di nomina (cioè la massima autorità) della sua Istituzione. Qualora l'autorità prenda una decisione o su istanza del dipendente o autonomamente essa va comunicata per iscritto all'interessato e se a suo carico deve anche essere motivata.

Occorre tuttavia precisare che tale articolo, garantista sul piano formale, non sempre è in grado di tutelare una giustizia sostanziale. Sussistono pur sempre relazioni di tipo informale (politiche, di conoscenza, di sostegno ecc.) che giovano ad alcuni rispetto ad altri, senza tener conto delle reali capacità e dei meriti dei singoli funzionari. Sul piano teorico tuttavia una siffatta disposizione garantisce la so-

stanziale uguaglianza di tutti i dipendenti. La sua assenza nel RGCR non significa in alcun modo assenza di garanzia per il dipendente della curia romana, ma è assai probabile che in essa (tenuto conto della struttura piramidale dell'ordinamento canonico) l'*intuitus personae*, o se si vuole il criterio di cooptazione, assuma una notevole importanza per nomine, trasferimenti e promozioni e non sempre si tengano nel dovuto conto le reali capacità e meriti della persona.

Ha suscitato da ultimo apprezzamenti più o meno benevoli l'introduzione in taluni uffici della curia romana o del Vicariato di Roma di controlli di carattere elettronico o meccanico, per la verità non previsti esplicitamente. L'introduzione di un siffatto meccanismo, anche se giustificata con ragioni di carattere organizzativo, mette comunque in evidenza la sussistenza di taluni problemi, dovuti forse alla collocazione geografica della curia romana.

Non consta (e per certo non sussiste tale prassi alla Corte di Giustizia delle Comunità europee che annovera quasi un migliaio di dipendenti e neppure al Segretariato del Parlamento europeo) che i funzionari europei (20.000 circa complessivamente) siano soggetti a controlli di tal genere, anche se l'elettronica non è colà sconosciuta.

Particolare attenzione va poi prestata, in ordine ai diritti soggettivi dei dipendenti della curia romana, alle disposizioni di cui al titolo VII, sulla cessazione dal servizio. Se l'art. 44 RGCR che dispone vari limiti di età per il collocamento automatico in pensione di tutti gli appartenenti alla curia (con la sola eccezione per i cardinali, soltanto pregati di presentare le dimissioni al compimento del 75mo anno, qualora esso non coincida con lo scadere del quinquennio per il quale sono stati nominati) ha un riscontro in disposizioni dello statuto del personale comunitario, il dettato dell'art. 44 ed in particolare dell'art. 45 sono peculiari alla curia romana.

L'art. 45 § 2 RGCR dispone infatti la risoluzione unilaterale e d'autorità del rapporto di lavoro se si tratti di dipendenti sacerdoti o religiosi, qualora il vescovo o il superiore ne domandino alla Santa Sede il trasferimento alla diocesi o all'istituto di origine e questa accetti la richiesta oppure qualora la Santa Sede stessa ne disponga il rinvio alla diocesi o all'istituto di appartenenza.

Tale disposizione è giustificata dallo specifico stato ecclesiale di questi dipendenti, cosicché, benché ne possa essere sentito il parere in merito alla cessazione dal servizio per altri incarichi, essi non avranno alcun diritto di rifiutare il trasferimento.

Mi pare tuttavia che trattandosi, nel caso di provvedimento di trasferimento che comporta la cessazione dal servizio, di decreto amministrativo, l'interessato potrà impugnare detto decreto dinanzi alla *Sectio secunda* della Segnatura Apostolica, qualora non abbia avuto esito la richiesta rivolta alla autorità che ha emanato il decreto di modificare o annullare il provvedimento.

PIER V. AIMONE

