



Prot. n 73_2014 dell'11 aprile 2014

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Al Capo Dipartimento Organizzazione Giudiziaria del personale e dei servizi

Luigi Birritteri

Al Direttore Generale del personale e della formazione

Emilia Fargnoli

Al Direttore dell'Ufficio I – Affari Generali

Pietro Tarquini

Oggetto: Circolare n.2 del 04 febbraio 2014 della Funzione Pubblica.

A seguito della diffusione della Circolare in oggetto i lavoratori che sono costretti a sottoporsi a visite specialistiche stanno ricevendo un ulteriore danno e aggravii burocratici che mal si conciliano con il diritto alla salute costituzionalmente tutelato.

Innanzitutto mi preme precisare che questa Federazione non deve ricordare a nessuno quanto la Corte di Cassazione a SS.UU. (Sent.23031/2007, all.1) ha autorevolmente affermato: *le circolari (...) non possono né contenere disposizioni derogative di norme di legge, né essere considerate alla stregua di norme regolamentari vere e proprie, che, come tali vincolano tutti i soggetti dell'ordinamento essendo dotate di efficacia esclusivamente interna nell'ambito dell'amministrazione all'interno della quale sono emerse (...).*

La circolare nemmeno vincola, a ben vedere, gli uffici gerarchicamente sott'ordinati, ai quali non è vietato di disattenderla (evenienza questa che, peraltro, è raro che si verifichi nella pratica), senza che per questo il provvedimento concreto adottato dall'ufficio possa essere ritenuto illegittimo "per violazione della circolare": infatti, se la (interpretazione contenuta nella) circolare è errata, l'atto emanato sarà legittimo perché conforme alla legge, se, invece, la (interpretazione contenuta nella) circolare è corretta, l'atto emanato sarà illegittimo per violazione di legge. La circolare non vincola addirittura la stessa autorità che l'ha emanata, la quale resta libera di modificare, correggere e anche completamente disattendere l'interpretazione adottata".

Questo dovrebbe bastare per confermare che se la cd. "circolare interpretativa" in realtà è modificativa di una legge già ampiamente penalizzante, deve essere disapplicata.



Le modifiche sostanziali introdotte dalla Circolare e non previste dalla legge sono evidenti:

- 1) La legge si riferisce sempre e solo ad "assenza per malattia" che, se ha luogo per "visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici", è da considerare come "permesso giustificato" (previa presentazione di attestazione e orario della stessa). In alcun caso, dalla legge, si evince l'abolizione dell'istituto della malattia per l'effettuazione di "visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici".

Se l'interpretazione dell'assenza per malattia deve invece forzatamente tradursi in "permesso giustificato" già previsto dal Ccnl in materia di permessi "per motivi personali o familiari", o permessi brevi o banca delle ore (ove prevista), risulta evidente che la legge introdurrebbe l'ulteriore fattispecie di "assenza per malattia" quale "permesso giustificato", fattispecie pari, ad esempio, dell'assenza per la donazione del sangue, per la testimonianza in tribunale, ecc..., ovvero rientrerebbe in "altri" permessi retribuiti previsti da specifiche norme di legge. Diversamente argomentando l'interpretazione "forzata" della legge che fa il DFP non si concilierebbe con la circostanza che i permessi contrattuali potrebbero già essere stati utilizzati, esauriti o comunque insufficienti, per le finalità indicate nel CCNL (motivi personali o familiari documentati). L'immediata conseguenza è che non sarebbe più possibile effettuare queste visite/terapie/indagini diagnostiche se non usufruendo di ferie (e se sono finite anche queste?). Una simile interpretazione della legge lederebbe il diritto costituzionale alla salute, pertanto sarebbe da escludere.

- 2) Nella circolare si chiarisce che *"va chiarito che l'attestazione di presenza non è una certificazione di malattia e, pertanto, essa non deve recare l'indicazione della diagnosi. Inoltre, al fine di evitare la comunicazione impropria di dati personali, l'attestazione non deve indicare il tipo di prestazione somministrata"*. Occorre far presente che l'indicazione delle "diagnosi" o del tipo di "prestazione somministrata" non va mai riportata, non solo in questo caso ma in "nessun caso" perché trattasi di dato sensibile tutelato dalla legge sulla privacy.
- 3) Nella Circolare *"il caso di concomitanza tra espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa"* la Funzione Pubblica sostiene trovare *"applicazione le ordinarie regole sulla giustificazione dell'assenza per malattia"* ed ancora laddove identifica il *"caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbono sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro a fini di semplificazione si ritiene possa essere sufficiente anche un'unica certificazione (che per queste ipotesi,*



potrà essere cartacea) del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabilito dal medico".

Questa O.S. ritiene doveroso che nelle ipotesi di dipendenti con patologie gravi o soggetti a terapie salvavita la certificazione contenente il calendario di giorni di assenza per malattia per l'effettuazione di terapie da presentare prima dell'inizio della terapia stessa **debba essere applicata anche ai giorni necessari per l'effettuazione di esami o visite specialistiche di controllo dell'evoluzione della patologia.**

E' del tutto evidente che nei casi di patologie gravi il protocollo medico applicato prevede non solo la terapia ma anche analisi, esami diagnostici di controllo e visite specialistiche a cadenza periodica prestabilita. E' indispensabile che i giorni di terapia vengano equiparati ai giorni necessari all'effettuazione di esami o controlli inerenti la patologia, analogamente alla disciplina delle terapie salvavita (Legge 133/2008 s.m.i).

- 4) Ultima, doverosa e sentita, annotazione: nella contestata Circolare 2/2014 si precisa *"il dipendente deve fruire dei permessi per documentati motivi personali, secondo la disciplina dei CCNL, o di istituti contrattuali similari o alternativi (come i permessi brevi o la banca delle ore)".* Qualcuno può cortesemente spiegare a noi (che la chiediamo da un decennio) ed ai lavoratori perché nel Ministero della Giustizia la banca ore, prevista contrattualmente, non è mai stata applicata?

PER QUANTO SOPRA SI CHIEDE:

1. di disapplicare la Circolare 2/2014 nella parte in cui modifica la normativa;
2. di equiparare le assenze per esami e visite specialistiche alle assenze per terapia, nel caso di gravi patologie;
3. di applicare la banca delle ore.

Cordiali saluti

Il Coordinatore Nazionale

Claudia Ratti

Si allega:

1. Sentenza Corte di Cassazione SS.UU. 23031/2007
2. Richiesta (ultima in ordine cronologico) della banca delle ore Prot. n. 26_2014 del 26/02/2014



Coordinatore Nazionale

c.ratti@uglintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Università – Ricerca – Enti ex art. 70

Prot. n. 26–2014 del 26 febbraio 2014



Al Ministro della Giustizia

Andrea Orlando

per conoscenza Al Capo Dipartimento

Luigi Birritteri

Al Direttore generale del personale e della formazione

Emilia Fagnoli

Al Direttore generale SIA

Daniela Intravaia

Nell'esprimere piena soddisfazione per la tempestività della convocazione cogliamo l'occasione per fornirle specifica documentazione su quelle che riteniamo siano le maggiori problematiche che da anni restano irrisolte (ed anzi si sono aggravate) del personale. Ci sarebbero anche altre questioni non meno importanti che affronteremo nel tempo (formazione del personale, telelavoro, sicurezza dei luoghi di lavoro ...).

In alcuni casi, basterebbe veramente poco per ottenere un gran risultato e negli ultimi anni è stata gravemente sottovalutata la centralità e l'essenzialità del lavoro di tutto il personale.

Il personale delle cancellerie è allo stremo e si continuano ad assumere i magistrati, il personale tecnico è poco e sovrachiato ma si vuole spingere sull'informaticizzazione. Noi riteniamo che si debba gestire tutto con il personale interno, invertendo la rotta sia sul versante tecnico che su quello amministrativo dove gli uffici, per sopravvivere, consentono al personale esterno di varie organizzazioni private di gestire i fascicoli. Aborriamo le esternalizzazioni selvagge che spesso nascondono sfruttamento e vessazioni. Il personale statale costa meno e spesso rende anche di più, si tratta di avere il coraggio a livello governativo di imporre regole che costringano a lavorare anche chi non ne ha voglia, non ci si può arrendere per incapacità organizzativa, si devono individuare strumenti punitivi e premiali e si deve procedere. Il messaggio che vogliamo trasmettere è: vogliamo lavorare bene, vogliamo che ci sia il riconoscimento dei ruoli.



Coordinatore Nazionale

c.ratti@uglintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Università – Ricerca - Enti ex art. 70

Le auguriamo buon lavoro e restiamo a disposizione su ogni approfondimento.

Il Coordinatore Nazionale

(Claudia Ratti)

Claudia Ratti

Si allegano:

- Riforma del Ministero della Giustizia (all.1)
- FUA e Riqualificazione del personale (all.2)
- Mobilità reale, in entrata ed in uscita (all.3)
- Banca ore e lavoro straordinario (all.4)
- Tempo di viaggio e tempo di servizio (all.5)
- Ausiliari, passaggio di area (all.6)
- Posizioni organizzative (all.7)
- Riforma di Equitalia Giustizia (all.8)
- Cassa Mutua Cancellieri (all.9)
- Tirocinanti (all.10)
- Personale UNEP (all.11)
- Personale DGSIA e CISIA (all.12)



Allegato 4)

BANCA ORE E LAVORO STRAORDINARIO

Da anni questa Federazione chiede il pieno rispetto del contratto collettivo del 2001 e l'applicazione della "banca ore", contrattualmente istituita con l'art. 27 C.C.N.L. 16.5.2001.

La "banca ore" è purtroppo una realtà solo in altri Ministeri, nel Ministero della Giustizia la norma, pur vigente, è ampiamente disapplicata nonostante il dipendente abbia, per contratto, la possibilità che gli venga riconosciuto oltre ad un periodo di riposo compensativo corrispondente alle ore accantonate per il maggiore orario di lavoro effettuato, anche il pagamento, entro il mese successivo a quello della prestazione, delle maggiorazioni della retribuzione oraria prevista per le prestazioni di lavoro straordinario. L'applicazione della "banca ore", d'altro canto, favorirebbe la conciliazione tra tempo di lavoro e di cura andando incontro soprattutto alle esigenze di donne e uomini con figli e anziani ed il benessere personale attraverso una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, migliorando la qualità della prestazione verso l'Amministrazione.

E' noto a tutti che:

- gli artt. 26 e 27 C.C.N.L. 16.5.2001 hanno previsto che ai lavoratori possano essere riconosciuti periodi di riposo compensativo in luogo della remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario;
- l'art. 27 prevede la possibilità a richiesta del dipendente, che allo stesso sia riconosciuto, oltre ad un periodo di riposo compensativo corrispondente alle ore accantonate per il maggiore orario di lavoro effettuato, anche il pagamento, entro il mese successivo a quello della prestazione, delle maggiorazioni della retribuzione oraria prevista dall'art. 26, comma 4, per le prestazioni di lavoro straordinario.
- le maggiorazioni previste dal richiamato art. 26 sono pari al:
 - 1) 15% per il lavoro straordinario diurno;
 - 2) 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno;
 - 3) 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno - festivo.

Per quanto sopra espresso la scrivente O.S. chiede a quest' Amministrazione di consentire ai lavoratori che lo richiederanno di aderire alla "banca ore".

Sono anni che non ci stanchiamo di chiedere la convocazione per addivenire ad un accordo per disciplinare le modalità attuative, sono anni che non riceviamo risposte e che i lavoratori aspettano l'attuazione di una norma contrattuale ultradecennale.