



**Catania lì, 25.3.2020
Prot. N. 81/2020**

***Al Sig. Presidente della Corte d'Appello
CATANIA***

***Al Sig. Procuratore Generale
CATANIA***

***Al Sig. Presidente del Tribunale
CATANIA***

***Al Presidente del Tribunale
CALTAGIRONE***

***Al Sig. Procuratore Distrettuale della Repubblica
CATANIA***

***Al Procuratore della Repubblica
CALTAGIRONE***

***Al Sig. Presidente del tribunale di Sorveglianza
CATANIA***

***Al Sig. Presidente del Tribunale dei Minorenni
CATANIA***

***Al Sig. Procuratore presso il tribunale dei Minorenni
CATANIA***

***Al Giudice di Pace
CATANIA***

***Al Giudice di Pace di
CALTAGIRONE***

***Al CISIA
CATANIA***

***Al Dirigente UNEP
CATANIA***

***Al Dirigente UNEP
CALTAGIRONE***

Oggetto: Sollecito URGENTE all'adozione immediata di misure emergenziali CoVid19 idonee al contenimento del contagio – DL 17 Marzo 2020 n. 18

Le scriventi OO.SS., dopo diverse note inviate dalle singole Segreterie alle SS.LL. intese a sollecitare l'applicazione delle misure emergenziali imposte dai vari DPCM che si sono susseguiti nel corrente mese e in ultimo dal Decreto Legge Cura Italia n. 18 del 17 Marzo 2020, ad oggi non hanno riscontrato da parte di codesti Uffici alcuna misura realmente efficace volta a dare oggettiva applicazione a tali provvedimenti.

Precisamente, pur avendo gli organi di governo stabilito, quale modalità di lavoro ordinario, il lavoro agile, ad oggi tale condizione non appare rispettata dalla maggior parte degli Uffici Giudiziari della provincia catanese.

Né tanto meno è stata fornita dalle SS.LL. una valida motivazione atta ad escludere l'applicazione di tale istituto e ciò, nonostante le indicazioni chiare ed esemplificative fornite dal Ministero della Giustizia con la Direttiva del 19 Marzo 2020 riportante le Linee Guida sullo svolgimento dell'attività lavorativa per il personale dell'Amministrazione giudiziaria al fine di attuare le misure di contenimento del contagio da Covid-19.

Si fa notare, tra l'altro, che l'Amministrazione Centrale con ulteriore nota del 19 Marzo 2020 a firma del Capo Dipartimento ha stabilito, con riferimento alle misure urgenti in materia di contenimento dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, la predisposizione di *“Progetti individuali per la prestazione lavorativa in modalità agile ed accesso alla piattaforma E-learnig”*, fornendo in tal modo una validissima opzione o integrazione alle attività da svolgersi in modalità agile.

Attraverso tale ultimo strumento, si è per altro estesa la platea degli aventi diritto al lavoro agile, potendovi accedere anche categorie ordinariamente escluse per via della tipologia di lavoro prestato (commessi, autisti, ecc.), ferma restando in subordine la possibilità di ricorrere all'applicazione dell'art. 87 comma 3 del DL del 17 Marzo 2020.

Riceviamo invece, per mere voci di corridoio, notizie in merito alla possibile applicazione da parte di alcuni uffici destinatari della presente, dell'istituto del lavoro “multiperiodale”, tipologia oraria che le scriventi in questa circostanza **non**

condividono tassativamente essendo in contrasto con le esigenze di tutela della salute del lavoratore.

Infatti, per fare chiarezza, i Decreti Ministeriali emergenziali e il Decreto Legge del 17 marzo 2020 *“limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente attività che ritengono **indifferibili** e **che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro**, anche in ragione della gestione dell'emergenza”*.

L'ordine impartito agli Uffici dai decreti ministeriali e ancor più da un Decreto Legge è pertanto quello di individuare tali attività mediante provvedimento che ne motivi le ragioni atte a giustificare le effettive esigenze di indifferibilità con conseguente impossibilità di farvi fronte da casa, così come del resto ribadito dal capo Dipartimento del DOG.

Risulta invece alle scriventi che tra le attività indifferibili, qualche Dirigente abbia inteso anche l'eliminazione di lavoro arretrato e attività che non rientrano tra quelle elencate nei provvedimenti del Ministero della Giustizia e nei vari decreti, violando palesemente i contenuti legislativi e amministrativi.

A ciò si aggiunga che in molti casi, nelle varie cancellerie, piuttosto che garantire il servizio essenziale con la presenza di un solo dipendente di qualifica utile a potere sopperire alle necessità del caso, si sia prevista la presenza di più figure di lavoratori per la eventuale gestione della medesima emergenza, in totale difformità allo spirito delle leggi emergenziali.

Fermo restando che il ricorso al lavoro agile ha trovato scarsissima applicazione in codesti Uffici, coloro che non hanno potuto accedervi, hanno dovuto necessariamente fare ricorso alle ferie 2019.

A questo punto la situazione che più o meno diffusamente si è creata nei vari uffici è la seguente:

1)lavoratori che svolgono un servizio indispensabile, la cui presenza è essenziale e che, ad oggi, garantiscono la loro presenza o in maniera continuativa o alternandosi con altri lavoratori, usufruendo, nei giorni in cui restano a casa delle ferie 2019, non essendosi programmato per esse alcun piano di lavoro agile per ciò che potrebbero comunque fare da casa;

2)lavoratori che non svolgono servizi indifferibili e di cui ingiustificatamente si impone comunque la presenza, la cui unica chance di restare a casa è utilizzare

ferie pregresse, atteso che per quasi nessuno di essi si è elaborato alcun progetto di lavoro agile, nemmeno usufruendo delle piattaforme e-learning messe a disposizione dell'Amministrazione.

Ciò premesso, laddove le ferie 2019 dovessero terminare, la soluzione del lavoro multiperiodale è stata vista da alcuni dirigenti come l'unico strumento cui ricorrere in subordine, scelta da noi non condivisa atteso che il lavoro multiperiodale prevede una *“programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario... effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane”*.

In sostanza, **il lavoro multiperiodale imporrebbe la presenza comunque dei lavoratori**, seppur per meno giorni o ore la settimana, con possibilità di recuperare le ore non lavorate successivamente. **Tale eventualità contrasta tassativamente con gli obblighi imposti dal Decreto Legge e dai vari decreti d'urgenza, in quanto la presenza sul posto di lavoro è prevista solo per ragioni indifferibili**. Al contrario, utilizzando l'orario multiperiodale i lavoratori, anche quelli la cui presenza non è indispensabile, dovrebbero comunque presentarsi al lavoro con tutti i rischi annessi.

Gli stessi lavoratori costretti a garantire i servizi essenziali, oltre all'onere di dovere comunque presentarsi sul posto di lavoro a rotazione, dovrebbero poi subire anche paradossalmente il peso enorme di dovere recuperare nell'arco di 13 settimane (così come da CCNL) le ore non lavorate, pur sussistendo, al contrario, la possibilità di svolgere lavoro agile, anche attraverso la formazione (che, contrariamente a quanto asserisce qualche Dirigente, non è una mera fantasia del Capo Dipartimento, ma è una prerogativa messa nero su bianco con un provvedimento ufficiale incontestabile!).

Tra le altre cose è da segnalarsi un altro fatto grave, ovvero che i dipendenti che debbono o dovranno ancora recarsi sul posto di lavoro non hanno avuto fornito dall'amministrazione le dovute idonee mascherine e guanti di protezione, così come previsto. Si chiede a tal riguardo un aggiornamento del documento della valutazione dei rischi e l'intervento del responsabile della sicurezza.

La situazione è ancora più grave per gli uffici dell'Unep che per via della tipologia specifica di lavoro svolto, obbligano i dipendenti a stare necessariamente a contatto con il pubblico.

Vorremmo ricordare alle SS.LL che già in altri uffici giudiziari purtroppo si sono verificati casi di Covid -19, tra questi l'Unep di Novara ove l'intero personale è stato messo completamente in quarantena. Anche in quella sede i dipendenti non sono stati dotati di idonei sistemi di protezione della loro salute, fatto che comporterà inevitabilmente conseguenze in termini di responsabilità per chi non vi ha provveduto e ha comunque consentito che si continuasse a lavorare pur in assenza di protezioni adeguate.

Tanto premesso, le scriventi, chiedono con cortese ed urgente sollecitudine di adottare tutte le misure idonee a garantire la corretta applicazione della Legge e dei decreti emergenziali, atteso che tali provvedimenti sono stati adottati allo scopo di impedire il diffondersi del virus e quindi per le superiori esigenze di salute e di sicurezza pubblica e personale, motivo per cui si chiede inoltre di **volere motivare adeguatamente e dettagliatamente le ragioni che impongono la presenza dei singoli dipendenti sul posto di lavoro in una logica di trasparenza indispensabile a consentire la verifica della corretta corrispondenza dei provvedimenti adottati alle esigenze di legge.**

Trattandosi di materia oggetto di informativa, confronto e contrattazione sindacale (misure concernenti la salute e la sicurezza del lavoro, articolazione dell'orario di lavoro), **attesa l'impossibilità di potere tenere riunioni in tal senso, si chiede all'amministrazione di dare doverosamente riscontro alla presente per iscritto o tramite video conferenza**, non trattandosi di mera cortesia ma di adempiere ad un preciso obbligo contrattuale.

Si rammenta alle SS.LL che l'inosservanza delle norme a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori implicano inevitabilmente conseguenze sia di tipo penale che civile, che non tarderanno ad essere attivate dai lavoratori laddove dovessero malauguratamente verificarsi casi di contagio da parte di coloro che senza valido motivo sono ancora a tutt'oggi presenti sui posti di lavoro.

Il discorso ovviamente non vale solo per coloro la cui presenza non è indispensabile, ma anche e soprattutto per quei dipendenti che, anche se per qualche giorno a rotazione, debbono comunque garantire servizi essenziali, per i

quali si sollecita nelle giornate in cui la loro presenza non è indispensabile, l'attivazione del lavoro agile in tutte le sue forme e, in subordine, non potendo attivare altri istituti idonei a garantirne la sicurezza, l'applicazione dell'art. 87 comma 3 del DL 17 Marzo 2020 n. 18.

Esiste un ***dovere non solo giuridico ma anche morale*** di salvaguardare la salute delle persone, ragion per cui chiediamo di provvedere da subito a dare attuazione alle nuove disposizioni, senza lasciare decorrere altro tempo!

Si ribadisce che, dalle previsioni degli esperti, a breve è previsto il sopraggiungere di una fase della malattia ove si potrebbe raggiungere il picco più alto del suo manifestarsi, situazione nella quale anche le più accorte misure di sicurezza praticabili nei contatti umani, potrebbero risultare vane, con inevitabili gravi conseguenze sui lavoratori.

In attesa di un vostro celere riscontro, si porgono cordiali saluti.

FIRMATO:

Per la Fp CGIL

Il Segretario Generale

Salvatore Cubito

Per la Cisl Fp

Il Segretario Generale

Armando Coco

Per la Uil Pa

Il Segretario Generale

Armando Algozzino