



Direzione Provinciale di Lodi

In data 11 settembre 2017, presso la sala riunioni della Direzione Provinciale di Lodi, viene redatto il presente verbale in occasione della riunione sindacale indetta dal Direttore Provinciale, Petrazzuolo Anna, con nota n. 21262 del 30/08/2017 recante il seguente ordine del giorno:

- 1) Orario di lavoro
- 2) Permessi art 46 CCNL secondo comma
- 3) Varie ed eventuali

Sono presenti:

Parte Pubblica: Direttore Provinciale – Anna Petrazzuolo e Cosimo Comito – Funzionario delegato Ufficio Controllo

OO. SS.:

CGIL F.P. – Francesca Di Bella
SALFI UNSA – Annamaria Pappa
FLP – Paolo Cocozzello
USB RDB PI – Ornella Acerbi
RSU: Renato Galli, Ornella Cabrini, Davide Finotti

Procede alla verbalizzazione il funzionario Daniele Acconci

DIRETTORE Provinciale: ringrazia i rappresentanti delle OO.SS. e la R.S.U. per la disponibilità e propone di affrontare il primo ordine del giorno.

Primo punto: orario di lavoro

È stato constatato che attualmente l'articolazione dell'orario di lavoro presenta una variegata realtà.

Preliminarmente appare opportuno precisare che lo scopo dell'odierna riunione non è da individuarsi in un progetto di modifica dei precedenti

accordi stipulati in provincia, bensì di puntualizzare e chiarire particolari situazioni.

La discussione di taluni punti dell'orario in vigore risponde ad un criterio di prevenzione dei rischi che possono verificarsi all'interno della struttura, e lo scopo è evitare che nelle ore pomeridiane, non destinate al ricevimento del pubblico, sia presente una sola unità.

Tanto premesso, viene proposto che eventuali richieste di profilo orario, comportanti i rientri pomeridiani nei giorni non di apertura al pubblico, possano essere accordati solo se presenti, con identico profilo, almeno due o tre unità lavorative.

È di tutta evidenza la motivazione di base che risponde sia a motivi di prevenzione direttamente connessi all'integrità fisica del personale (eventuali infortuni potrebbero comportare responsabilità penali direttamente in capo al dirigente della struttura) sia a motivi di contenimento dei costi (aria condizionata, energia elettrica ed altri connessi alla funzionalità della struttura).

Ove la compresenza non fosse garantita, nel caso dei colleghi dell'ufficio del Territorio di via Gabba, il funzionario potrà completare l'orario di lavoro nell'ufficio di Piazzale Forni.

La FLP approva la proposta, motivando positivamente la richiesta di maggior sicurezza nei confronti dei lavoratori, da parte del Direttore. Gli altri delegati e le RSU approvano.

Secondo punto: permessi art. 46 CCNL secondo comma

Al fine di regolamentare la concessione del permesso retribuito in questione si propongono alcune soluzioni che, se condivise, consentiranno l'applicazione dell'istituto in maniera corretta e uniforme.

Preliminarmente, appare opportuna una veloce riflessione sui due punti fondamentali del secondo comma dell'art. 46:

1. *"A domanda del dipendente.....possono essere concessi, nell'anno, tre giorni di permesso retribuito"*
2. *"particolari motivi familiari o personali"*

In ordine al primo punto si osserva che, con l'espressione *"possono essere concessi"*, la norma mette in risalto non un diritto soggettivo ma soltanto una legittima aspettativa, non essendo tali permessi equiparabili a giorni di ferie.

Proprio il fatto che il permesso sia *"retribuito"* determina la necessità che

la sua concessione sia preceduta da un'attenta e corretta valutazione dei presupposti richiesti dalla norma contrattuale.

Inoltre assume rilevanza il bilanciamento tra le motivazioni addotte dal dipendente e le esigenze di servizio, disancorare la concessione del permesso da tale oculata valutazione significherebbe riconoscere al dipendente un diritto che la disposizione contrattuale in realtà non gli attribuisce.

Tanto premesso, assume rilevante importanza la corretta presentazione della richiesta sia in termini sostanziali, nel senso di esplicitazione delle motivazioni, sia in termini temporali, evitando richieste formalizzate in sanatoria, tranne in casi particolari e gravi.

La norma di cui si discute assume la veste di "*norma aperta*" in quanto, non fissando una casistica esaustiva dei motivi che consentono di godere del permesso retribuito, impone di valutare le motivazioni addotte dal dipendente al fine di verificare la "*particolarità*" delle stesse e, successivamente, di accertare la validità probante della documentazione prodotta (resta ferma la possibilità per il lavoratore di presentare la dichiarazione sostitutiva di atto notorio resa ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445).

Utile precisare che l'aggettivo "*particolari*" non è sinonimo di "*gravi*", pertanto "*particolari motivi familiari e personali*" devono intendersi in senso lato, come legittimanti la possibilità di beneficiare dei permessi in argomento tutte quelle volte che vengono addotti motivi che, *oggettivamente e ragionevolmente*, non possano essere ritenuti futili ed insignificanti con riferimento alla vita personale o familiare dello stesso.

L'elencazione delle motivazioni desumibili dalla norma, seppur scarna, è comunque, indicativa delle situazioni di fatto che consentono la concessione del permesso retribuito.

Dando per assunto che tutti i motivi rappresentati dal lavoratore, proprio in quanto riferibili alla sua persona o al suo ambito familiare, siano *ex se "personali o familiari"*, la verifica dovrà necessariamente spostarsi sulla "*particolarità*" degli stessi.

Pertanto, ove venga invocata la tutela del diritto alla salute (effettuazioni di visite specialistiche o esami clinici) il permesso in oggetto non sarà negato, tuttavia, tali permessi, essendo limitati ai casi strettamente necessari e "*particolari*" saranno concessi in caso di una visita "*specialistica*" o ad "*esami clinici*" così come prevede lo stesso art. 46.

Seguendo un'interpretazione logica ed estensiva della norma, si ritiene che il permesso in parola possa essere concesso nell'ipotesi in cui il dipendente avesse la necessità di accompagnare un proprio familiare per consentirgli di

effettuare visite mediche specialistiche od esami clinici (dando in questo caso rilevanza al motivo *familiare*).

Sempre a titolo puramente esemplificativo si reputa che i permessi in questione possano essere concessi per una piena tutela del bambino nella fase di inserimento al nido e/o alla scuola materna e, comunque, per ogni circostanza che necessitasse del tempestivo intervento del genitore presso la struttura "*scolastica*", sia essa generata da motivi di salute sia da motivi comportamentali di apprendimento od educativi in senso proprio.

Nel tentativo di regolamentare altre possibili circostanze che possano legittimare la richiesta e la concessione dei permessi in argomento, si individuano:

- Chiusura non programmata di asili nido, scuole materne, elementari e medie di primo grado;
- Colloqui presso le strutture scolastiche con i docenti dei propri figli;
- Prelievo dei propri figli minori di 14 anni per malessere a seguito di chiamata da parte della scuola, in caso di figli di maggiore età dei 14, il permesso potrà essere concesso in ragione della importanza e serietà della causa;
- Nascita di un figlio;
- Interventi veterinari urgenti e indifferibili (ovviamente il possesso dell'animale dovrà essere documentato ai sensi delle norme vigenti);
- Partecipazione a funerali di parenti o affini oltre il grado previsto;
- Interventi di manutenzione da parte di artigiani o professionisti riguardanti la propria abitazione indifferibili e opportunamente documentati;
- Partecipazioni a convegni, seminari o corsi attinenti il lavoro d'ufficio

FLP chiede se tra i permessi ai sensi dell'art. 46 potrebbero rientrare anche le calamità naturali. Il Direttore provinciale risponde che i casi straordinari sono impliciti nella norma. La RSU ritiene che la dichiarazione sostitutiva debba essere maggiormente considerata dall'ufficio personale. Il Salfi chiede cosa potrebbe accadere se si chiedessero permessi per motivi non compresi nell'elenco. Il Direttore ha ribadito di aver indicato una serie di punti più comunemente utilizzati o utilizzabili, in modo da tracciare delle linee guida da seguire, nell'ottica di lealtà e di collaborazione con i lavoratori. FP Cgil propone di inserire una clausola prevedendo la possibilità di valutare ulteriori casistiche.

Il Direttore provinciale si riserva di autorizzare la fruibilità di permessi retribuiti per ulteriori fattispecie non elencate, in presenza di particolari e

documentati motivi. Per tutto quanto non menzionato nel presente accordo ci si riporta a quanto già previsto dal richiamato art. 46, comma 2 CCNL.

Terzo Punto: Varie ed eventuali

La necessità di maggior sicurezza negli uffici della Direzione Provinciale è stato il punto discusso tra il Direttore e i delegati sindacali.

RSU ha descritto alcune problematiche di sicurezza nell'ufficio di via Gabba, in cui sono presenti solo portoni blindati, che andrebbero adeguati secondo la normativa vigente. Chiede, assieme agli altri colleghi, che venga proposta alla Direzione Regionale tale criticità.

Il Direttore prende atto delle segnalazioni e si riserva di valutarle e di aggiornare in tal senso il Documento Valutazione Rischi.

FLP chiede di verificare ed eventualmente aggiornare il VDR rispetto al rischio aggressione ai colleghi, così come già fatto in altre Direzioni provinciali.

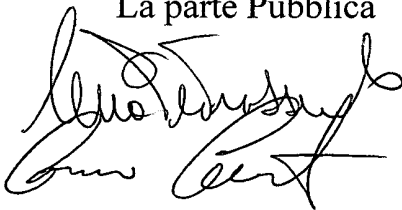
Il Salfi richiama l'attenzione sulla carenza del personale in quanto negli ultimi mesi la DP ha perso 5 unità lavorative.

La RSU richiede al Direttore provinciale di eseguire una turnazione più ampia degli addetti ai servizi catastali.


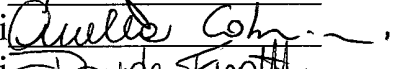
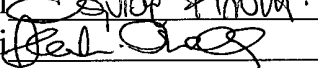

Il Direttore prende atto di queste ultime considerazioni e si riserva di provvedere per quanto di competenza e di far presente la problematica della carenza di personale presso le opportune sedi.

Lodi, 11 settembre 2017

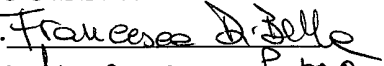
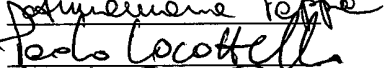
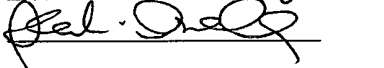
La parte Pubblica



Le RSU

Renato Galli 
Ornella Cabrini 
Davide Finotti 
Ornella Acerbi 

Le OO.SS. territoriali

CGIL F.P. 
SALFI UNSA 
FLP 
USB RDB PI 