



Prot. n. 8446

Roma, 20 febbraio 2017

- Dott. Pietro Buffa
Direttore Generale del Personale
e delle Risorse
- AI VISAG
- Relazioni Sindacali
DAP
R O M A

Provveditorato Regionale
A.P. Toscana - Umbria

e, p.c.

Direzione Casa Circondariale
Firenze Sollicciano

Segreterie Territoriali
UILPA Polizia Penitenziaria

OGGETTO: fruizione - permessi retribuiti decreto legislativo 81/2008 –

Con la presente intendo intervenire sulla *querelle* tra il direttore e un RLS eletto nelle liste presentate dalla UIL in atto presso la casa circondariale di Firenze Sollicciano, perché onestamente l'atteggiamento intransigente della dirigente ha raggiunto un livello di degenerazione, io ritengo, inopportuno.

In maniera sintetica cercherò di riassumere i termini della vicenda al fine di rendere più agevole la ricostruzione dei fatti.

Nel mese di dicembre del 2016 l'RLS chiede al Direttore la fruizione di permessi retribuiti "*per l'espletamento degli adempimenti previsti dalla normativa vigente e dall'ANQ*"; Il dirigente dopo averne autorizzato la fruizione, con successiva corrispondenza (due note), chiede all'interessato "*di fornire a vista il resoconto dettagliato relativo all'impiego delle 8 giornate lavorative inerente le attività svolte che sono state fruito nel mese di dicembre*".

Già qui a mio avviso siamo davanti ad un'anomalia procedurale in quanto prima autorizza i permessi senza pretendere il dettaglio di quali attività "*della normativa vigente*" faceva riferimento e poi pretende, pur non essendo previsto, che questi debba fornire "*a vista il resoconto dettagliato*".

Ad ogni modo l'interessato alla prima nota risponde (nota del 23/12/2016) dicendo sostanzialmente che la richiesta è stata formalizzata secondo i tempi e le modalità previste; precisa che quella attività è equiparata alla stregua dei permessi sindacali e che la normativa, appunto, non prevede alcun successivo controllo da parte del datore di lavoro sull'attività svolta. Con altra nota (6/2/2017) ribadisce quanto già detto in precedenza, compresa la richiesta di copia del documento di valutazione dei rischi, mai ottenuta nonostante sia previsto dall'art. 50 co 4 D.Lgs 81/2008.

A questo punto il Direttore (con nota del 6/2/2017), senza nemmeno tenere in considerazione le due note del RLS tanto da non citarle, produce un atto nei confronti dello stesso sostenendo che "*non ha ancora prodotto il resoconto*" e rifacendosi ad un parere del PRAP e DAP "*diffida*" ancora una volta l'interessato a soddisfare la sua pretesa. Immediatamente dopo con una nota del 14/2/2017 trasmette (alla UIL) la copia di queste due note, non prima però di aver proceduto nei confronti del RLS perché in data 8/2/2017 gli ha comunicato l'avvio di un procedimento disciplinare.

Orbene vorrei ora fare alcune considerazioni rispetto all'agire del direttore nel senso che in capo a Lei nei confronti dell'RLS incombono tutte le previsioni contenute nell'art.50 del citato D. LGS che non sembra siano rispettate ma, tuttavia, diventa intransigente nei suoi confronti, nonostante il comma 2 del predetto articolo cita che l'RLS "*Non può subire pregiudizio alcuno a*

causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali”.

E allora mi domando e chiedo se si applicano quelle tutele risulta a qualcuno che un dirigente sindacale dopo aver chiesto nei termini e secondo le modalità previste un permesso sindacale debba poi relazionare dettagliatamente sull'attività svolta? Se valgono le medesime prerogative e se è vero, come lo è, che il rappresentante sindacale nell'esercizio del suo mandato non è soggetto alla subordinazione gerarchica può l'RLS subire un procedimento disciplinare, sostanzialmente, per non aver adempiuto ad un ordine peraltro a nostro parere illegittimo?

Secondo me ovviamente no, in quanto si manifesterebbe, quantomeno, uno sviamento di potere se non la volontà di intimidire un RLS (In altre circostanze comportamento antisindacale) magari perché non sia troppo fiscale nel pretendere appunto le consultazioni e le informazioni previste; attento nella formulazione delle proposte, delle osservazioni e nel fare ricorso alle autorità competenti e moderato nella richiesta di mezzi e spazi necessari per l'esercizio delle funzioni (che ad oggi non risulta esistano).

Che poi da tutto questo possa addirittura derivarne un'assenza ingiustificata, seppur preventivamente autorizzata, appare addirittura paradossale.

Per concludere due parole vorrei spenderle in merito ai due pareri espressi dal PRAP e dal DAP perché anche qui mi pare di poter dire che siano stati travisati a sostegno dell'ostinazione predetta.

Nel parere espresso dal PRAP con la nota n.12590 del 24/3/2011 questi afferma che *“si può ragionevolmente dedurre che i permessi retribuiti possono essere utilizzati dal RLS per l'espletamento delle restanti attività indicate nei punti a), e), f), h), m), o), del D Lgs 81/2009”* (art.50) e dopo averli elencati conclude dicendo che nel primo caso il lavoratore non deve produrre istanza perché convocato, nel secondo, invece, è necessario che faccia *“preventiva formale richiesta alla Direzione indicando l'attività che con quel permesso intende svolgere”*.

Il DAP con la nota n.150684 del 17/4/2012 si pronuncia dicendo che condivide il parere del Provveditore e coglie l'occasione per *“sollecitare l'impegno nell'evitare sterili eccessi di formalismo e favore della massima profusione del senso di responsabilità*”

Se l'italiano non mi inganna quindi il parere del PRAP, poi condiviso dal DAP, è quello che l'RLS debba fare istanza preventiva per la fruizione (fatto!) e deve indicare l'attività che intende svolgere (fatto! anche se con riferimento generico alla normativa vigente).

Da nessuna parte si legge che si debba relazionare successivamente e, ripeto, unica eccezione forse poteva e doveva essere la pretesa del direttore di specificare prima l'attività da svolgere.

Ma anche questa onestamente sarebbe stata una questione di lana caprina perché all'interessato basterebbe uno stampato nel quale si elencano appunto tutte le attività previste dall'art.50 per eludere la questione, ammesso e non concesso che questo sia l'obiettivo

Mi viene ora spontaneo dire e meno male che il DAP aveva invitato ad evitare sterili eccessi di formalismo!

Da ultimo, ma non per importanza, devo rilevare che durante tutta la vicenda, sulla questione, è intercorsa corrispondenza da parte della segreteria territoriale della UIL che, al pari di quanto avvenuto con l'RLS, non ha ricevuto sostanziale riscontro (salvo la trasmissione delle note DAP e PRAP in data 14/2/2017 a procedimento concluso).

Premesso quanto sopra si chiede a codesti uffici di intercedere con urgenza nei confronti del direttore affinché in autotutela annulli il procedimento disciplinare e per il futuro si attenga alle procedure previste dalla normativa vigente e al rispetto di quelle che sono le prerogative del RLS.

In caso contrario, evidentemente, non mancheremo di sostenere le nostre posizioni in tutte le sedi ritenute opportune.

Al VISAG cui la presente è diretta si chiede di effettuare le verifiche del caso presso la casa circondariale di Firenze per accertare se il direttore ha o meno rispettato tutte le prerogative del RLS previste e disciplinate dal più volte citato art.50 del D. Lgs 81/2008.

Al Sig. Direttore Generale del Personale e delle Risorse, si chiede altresì di fornire indirizzo affinché la specifica questione venga meglio enucleata nel nuovo ANQ sfruttando la circostanza che sono allo stato in corso i lavori del pertinente gruppo tecnico di lavoro.

Molti cordiali saluti.

Il Segretario Generale

Angelo Urso

