



palermo@uilpa.it

www.palermo.uilpa.it

facebook



Palermo, 098/01/2025

Alla Procuratore delle Repubblica
Presso il Tribunale dei minorenni di Palermo
Dott.ssa Claudia Caramanna

Al Coordinatore Generale della UIL PA Giustizia
Dott. Domenico Amoroso

All'Avvocato Filippo Butta

Oggetto: Riscontro nota del 07/01/2025 prot. 22/25 della Procura della Repubblica presso il Tribunale dei minorenni di Palermo.

Egregia Dott.ssa Caramanna,

Prendiamo atto del Suo riscontro alla nostra richiesta del 03/01/2024, ma non possiamo fare a meno di contestare la Sua nota prot. 22/25 del 7.01.2025, a causa della sua manifesta contraddittorietà e infondatezza.

Il Suo obiettivo di alleggerire gli adempimenti che gravano sul Ruolo Generale Penale e sulla sua responsabile, Dott.ssa Galione, grazie al trasferimento del servizio Mod.42 al Dott. Verde, è contraddetto dalla Sua stessa nota del 7.01.2025, nella quale afferma che "si tratta di un registro cartaceo di agevole compilazione, la cui gestione non comporta un significativo aggravio di lavoro". Se tale gestione è davvero così semplice e priva di complessità, non comprendiamo come possa rappresentare un compito insormontabile e così complesso per l'attuale responsabile, che, tra l'altro, è supportata da ben quattro unità, mentre il Dott. Verde ha sempre operato senza sostituzioni né collaborazioni.

La verità è che, come Lei stessa ha riconosciuto, la Dott.ssa Galione è chiamata a collaborare con il Direttore dell'Area Penale nelle iscrizioni delle notizie di reato, e pertanto è gravata da adempimenti che esulano dalle competenze proprie del Ruolo Generale.

Soltanto una conoscenza superficiale dei servizi di cancelleria può portare a sostenere che il servizio del Mod.42 si riduca a poche iscrizioni cartacee, mentre in realtà implica il contatto quotidiano con le segreterie penali di tutti i magistrati, i custodi giudiziari, l'Ufficio Corpi di Reato del Tribunale, il controllo della correttezza dei dati informatici e la gestione delle relative statistiche. Inoltre, non vi è alcun nesso, come da Lei affermato, tra il servizio FUG, ancora gestito dal Dott. Verde, e il Mod.42 di cui si discute, considerato che il primo riguarda i depositi giudiziari relativi ai libretti postali, mentre il secondo si riferisce alla materia delle custodie giudiziarie dei mezzi in sequestro.

Inoltre, nella Sua "ponderata valutazione del complessivo carico di lavoro svolto dal Dott. Verde", ci chiediamo quale considerazione sia stata data agli stravolgimenti causati dalla nuova piattaforma SIAMM, che sta impattando su tutti i responsabili delle Spese di Giustizia, tra cui il Dott. Verde, nonché alla circostanza che lo stesso Funzionario redige atti di competenza esclusiva del Magistrato.

È altrettanto infondato affermare che "altri compiti in passato attribuiti alla Sig.ra Santini sono stati ri-assegnati ad altri funzionari"; gli atti dell'ufficio dimostrano il contrario. Con O.D.S. prot. 72/23 Int del 7.6.2023, in vista del pensionamento della Sig.ra Santini, il servizio Mod.42 è stato assegnato alla Sig.ra Scarnato, il FUG al Dott. Verde, i Mod.39 e 40 alla Sig.ra Barone, i Mod.45 e 46 alla Dott.ssa Viaggio, le elaborazioni statistiche al Sig. Causa, e le richieste ex art. 335 c.p.p. alla Dott.ssa Basile (cfr. pag. 7). Tuttavia, con O.D.S. prot. 113/24 del 13.9.2024, la Dott.ssa Galione è diventata responsabile di tutti i registri, sgravando tutto il restante personale, ad eccezione del Dott. Verde, al quale è stata lasciata la responsabilità del delicato servizio F.U.G. (cfr. pag.8 punto 3).

Se questa non è "asimmetria nell'assegnazione degli incarichi", non sappiamo come definirla. È evidente che aver lasciato ieri la responsabilità del servizio FUG e aver attribuito, oggi, quella del Mod.42 evidenzia disparità di trattamento e indifferenza nei confronti dei reali carichi di lavoro.

Inoltre, la UIL PA non può accettare che un Funzionario assegnato ad un'area amministrativa, come quella della contabilità delle Spese di Giustizia,

venga incaricato di attività appartenenti ad un'altra area, quella penale, come il Mod.42.

Abbiamo ritenuto opportuno esprimere con estrema chiarezza la nostra posizione, evidenziando che le dichiarazioni da Lei formulate non trovano riscontro nei fatti.

Ci rammarichiamo per la Sua apparente prevenzione e per la tendenza a interpretare come offensive affermazioni che, nella nostra intenzione, non avevano tale connotazione. Riteniamo utile, pertanto, comprendere quale frase, nello specifico, abbia suscitato tale percezione, non avendola evidenziata.

A tal proposito, ricordiamo che il dialogo sindacale, garantito e regolamentato dal CCNL e dalla giurisprudenza ormai consolidata, prevede il diritto di critica da parte del sindacato, elemento essenziale per il bilanciamento tra le parti e la tutela dei diritti dei lavoratori. A comprova di quanto dichiarato, alleghiamo le motivazioni espresse dal Giudice per le indagini preliminari a seguito di due querele presentate da un direttore di un Ufficio Giudiziario, nei confronti del nostro Segretario Generale, quale esempio di giurisprudenza consolidata, riconoscendo con l'archiviazione il diritto di critica.

Siamo ben consapevoli dei limiti previsti nel dialogo sindacale e non accettiamo che, nei confronti del nostro Segretario Generale, si tenti di impedire il legittimo esercizio del diritto di critica. (Allegato 1)

In merito alla telefonata intercorsa, che Lei ha definito di cinque minuti, essa si è limitata alla comunicazione dell'emanazione dell'ordine di servizio in oggetto, senza dare al Segretario Generale della UIL PA, Dott. Farruggia, l'opportunità di esprimere la propria posizione. Tale approccio non rispecchia i principi di correttezza e collaborazione che dovrebbero caratterizzare le relazioni sindacali.

Se Lei ritiene che il sindacato debba accettare passivamente ogni decisione dell'Amministrazione per non risultare "offensiva", desideriamo sottolineare che il CCNL delle Funzioni Centrali garantisce autonomia sindacale e riconosce il confronto come strumento essenziale per prevenire e risolvere conflitti. Rapporti paritari, trasparenza e rispetto reciproco sono fondamentali, ma purtroppo non li riscontriamo nella gestione delle Sue comunicazioni. Alleghiamo, a tal proposito, quanto previsto dal CCNL. Il sistema delle

relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali. (allegato 2)

Nella richiesta che Le abbiamo inviato, il Segretario ha volutamente evitato di riportare un passaggio che avrebbe potuto apparire inappropriato, mantenendo il focus sull'esercizio corretto delle relazioni sindacali, che non prevedono confronti sindacali telefonici.

Prendiamo atto della documentazione allegata, che conferma l'invio dell'informativa preventiva agli altri sindacati e alla RSU. Ciò ci consente di riconoscere l'errore originato dall'invio di due e-mail distinte, che ha generato confusione. (Allegato 3)

Ribadiamo il mancato pagamento delle ore di straordinario per i lavoratori coinvolti nelle attività operative, a causa della presunta mancanza di fondi assegnati all'ufficio. Ci basiamo su quanto ci è stato riferito, ritenendolo veritiero. La richiesta di prestazioni lavorative senza una previa verifica della disponibilità dei fondi necessari contrasta con i principi di buona amministrazione e rispetto delle tutele economiche dei dipendenti, causando disagi e tensioni tra il personale. Se Lei ci dimostrasse il contrario, ne saremmo lieti per i lavoratori.

In riferimento alla prevenzione dello stress lavoro-correlato, erroneamente da Lei assimilata alla prevenzione dei rischi DVR, ribadiamo la necessità di:

1. Identificare carichi eccessivi, ruoli poco chiari e problemi comunicativi tramite questionari e monitoraggi periodici.
2. Definire ruoli, bilanciare i carichi di lavoro, promuovere flessibilità e migliorare la comunicazione.
3. Creare sportelli di ascolto, offrire formazione sulla gestione dello stress e coinvolgere specialisti.
4. Favorire pause, migliorare l'ambiente lavorativo e proporre attività di team building.
5. Sensibilizzare manager e lavoratori sui rischi e sulle soluzioni.

Tale procedura, obbligatoria ai sensi del D.Lgs. 81/2008, è essenziale per ridurre costi e migliorare la salute lavorativa. Si allega la documentazione di riferimento. (Allegato 4).

In relazione al rigetto della nostra richiesta di sospensione dell'ordine di servizio 10/2024 del 27/12/2024, sottolineiamo che il CCNL prevede di richiedere il confronto sindacale.

Alla luce di quanto esposto, rinnoviamo formalmente la richiesta di sospensione dell'ordine di servizio, in attesa di avviare dell'avvio del confronto sindacale, allo scopo di potere chiarire le nostre posizioni sindacali

La presente viene trasmessa per conoscenza al Coordinatore Generale della UIL PA, Dott. Domenico Amoroso, e al nostro legale, Avv. Filippo Buttà, affinché valutino le iniziative opportune da intraprendere per la tutela dei diritti sindacali e della garanzia dell'immagine della scrivente Segreteria allegando la corrispondenza intercorso pinerente la vertenza sindacale in atto avviata dalla scrivente Segreteria. (5 – 6 – 7)

Rimaniamo in attesa di un Suo riscontro, auspicando un immediato ripristino di rapporti sindacali basati su correttezza, collaborazione e rispetto reciproco.

Cordiali saluti,

Il Segretario Generale



Questo sito NON fa uso di cookie di profilazione. sono invece presenti cookie di terze parti per l'analisi della navigazione e l'integrazione con i social network. Se vuoi saperne di più consulta la nostra "informativa cookies".

MAGGIORI INFORMAZIONI

CHIUDI

8 Gennaio 2025

Ultimi articoli:

Dalla sicurezza nelle città alla gestione degli investime



ALLEGATO 1

POLITICA SICILIA ITALIA ESTERI OPINIONI ECONOMIA CULTURA RUBRICHE REDAZIONE



Sei qui ▶ Home > 2023 > Marzo > Alfonso Farruggia non ha diffamato dirigente ministeriale

Alfonso Farruggia non ha diffamato dirigente ministeriale

📅 26 Marzo 2023 👤 Redazione



Pubblicità



L'Editoriale



📅 12 Dicembre 2024

👤 Salvatore Barbagallo 💬 0

55° anniversario della Strage di Piazza Fontana: dichiarazione del Presidente Mattarella

Condividi questo articolo? Il Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, ha rilasciato la seguente dichiarazione: «La strage che, 55 anni or sono, colpì Milano, a Piazza Fontana, fu espressione del tentativo eversivo di destabilizzare la nostra democrazia, imprimendo alle Istituzioni una torsione autoritaria. Una ferita nella vita e nella coscienza...»

L'EDITORIALE

Condividi questo articolo?

Il Tribunale di Palermo ha archiviato il procedimento a carico di Alfonso Farruggia, indagato con l'accusa di avere diffamato una dirigente del Ministero della Giustizia.

Pubblicità



Era stata quest'ultima, in servizio all'Ufficio Interdistrettuale dell'Esecuzione Penale Esterna, a presentare querela, a seguito di alcune affermazioni del segretario generale

Questo sito NON fa uso di cookie di profilazione. Sono invece presenti cookie di terze parti per l'analisi della navigazione e l'integrazione con i social network. Se vuoi saperne di più consulta la nostra "informativa cookies".

[MAGGIORI INFORMAZIONI](#)
[CHIUDI](#)


Il giudice per le indagini preliminari Elisabetta Stampacchia ha accolto la richiesta di archiviazione presentata dal pubblico ministero "sulla base di argomentazioni – si legge nel decreto – del tutto condivisibili".

Secondo il gip, infatti, le espressioni utilizzate da Alfonso Farruggia, seppure aspre, sono del tutto "inidonee a integrare il reato di diffamazione".

Il sindacalista, difeso dall'avvocato Giuseppe Abbate, infatti, si sarebbe limitato a contestare la condotta della dirigente con modalità espresse nei limiti del diritto di critica.

"Si conclude finalmente una vicenda incresciosa – commenta Alfonso Farruggia – che mi ha profondamente amareggiato, pur avendo sempre nutrito la certezza di non avere mai commesso alcuna azione scorretta".

"Già da tempo – osserva l'esponente sindacale – la UilPa di Palermo segnala ai vertici ministeriali e istituzionali competenti le azioni messe in campo dalla dirigente: a farne le spese, a oggi, sono stati il sottoscritto e due dipendenti".

Anche per loro, difesi dal sindacato, due provvedimenti disciplinari archiviati.

"Io sono stato destinatario di ben due provvedimenti penali – spiega Alfonso Farruggia – per il reato di diffamazione: entrambe le querele sono partite da una normale dialettica sindacale, non condivisa dalla dirigente e ritenuta lesiva della sua immagine".

"A questo punto – prosegue – chiediamo che tali atteggiamenti non si ripetano più: il rispetto da tenere nelle varie vertenze sindacali di certo non può essere unilaterale e soltanto nei confronti della dirigenza".

"Quattro casi archiviati – aggiunge – di cui due penali, denotano anomalie in merito alle quali chiediamo al Ministero della Giustizia di fare chiarezza".

"Non possiamo esimerci dal segnalare che i rapporti sindacali con l'attuale dirigenza – dichiara – siano nulli, così come sono nulli tutti gli atti amministrativi e gestionali di cui non conosciamo l'esistenza in quanto non riceviamo mai l'informativa sindacale che è dovuta per contratto".

"La UilPa – conclude Alfonso Farruggia – continuerà comunque a portare avanti le battaglie di sempre, nell'esclusivo interesse dei lavoratori".

La soddisfazione per l'archiviazione del procedimento è stata pienamente condivisa dalla segreteria nazionale della UilPubblica Amministrazione.

"Il lieto fine di questa vicenda – si legge in una nota – non ci esime dal fare una breve considerazione: innanzitutto, la UilPa non è ostile all'amministrazione pubblica, anzi esattamente il contrario: è una categoria che intende cooperare positivamente con l'amministrazione dello Stato nel rispetto dei reciproci ruoli".

"Ciò significa che, per quanto ci riguarda – si legge ancora – le divergenze di vedute e le decisioni che, come sindacato, non ci piacciono, vanno ricomposte nel confronto tra le parti, non davanti ai giudici: ricorrere al potere giudiziario per risolvere questioni che non vedono un accordo significa che a perdere non è una o l'altra parte, ma l'intera amministrazione pubblica, della quale fanno parte tutti coloro che ci lavorano, ovvero i dirigenti, il personale, i sindacalisti".

"Per il futuro – conclude la segreteria – ci auguriamo che il ricorso alla leva giudiziaria sia davvero motivato: per il resto, ci sono il buon senso e l'interesse supremo delle istituzioni".

Barbagallo

0

A 35 anni dalla caduta del "Muro di Berlino": la storia dimenticata del "Checkpoint Charlie"

Condividi

questo

articolo?Di

Salvo

Barbagallo

Per molti -...

L'EDITORIALE

1

Ebbe ragione Caponnetto "È finito tutto"

Palermo, la Sicilia, l'Italia, l'Europa ormai non più...

L'EDITORIALE

OPINIONI



8 Agosto 2023

Luigi

Asero

0

Nell'anniversario della tragedia di Marcinell e trionfa la retorica inutile

Condividi

questo

articolo?di

Luigi Asero

La mattina dell'8...

L'EDITORIALE



ALLEGATO 2

RELAZIONI SINDACALI

Obiettivi e strumenti

(art. 3 CCNL 2019/2021)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni, ai diversi livelli previsti dall'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.

ALLEGATO 3

PM

Procura Minori Palermo -
Protocollo

prot.procmin.palermo@giustizia.it

A Tu diego.verde@giustizia.it

Rossella Galione rossella.galione@giustizia.it

Cc Paoletta Caltabellotta paoletta.caltabellotta@gius...

Gaetano Guardi gaetano.guardi@giustizia.it

Francesco Grassi francesco.grassi@giustizia.it

Massimo Giovanni Vito Russo massimo.russo@...

Anna Battaglia anna.battaglia02@giustizia.it

massimo.russo2461 massimo.russo2461@gmail...

Giovanna Salvo giovanna.salvo@giustizia.it

Maria Crapa maria.crapa@giustizia.it

Valeria Giordano valeria.giordano@giustizia.it

Antonia Basile antonia.basile@giustizia.it

Marcella Demma marcella.demma@giustizia.it

Marcella Viaggio marcella.viaggio@giustizia.it

Rosa Angela Venetico rosaangela.venetico@giusti...

Venerdì 27 Dicembre 2024 alle ore 13:41



Home / Ambiti di ricerca / Area salute sul lavoro / Rischi psicosociali e tutela dei lavoratori vulnerabili / Rischio stress lavoro-correlato

Rischio stress lavoro-correlato

Lo stress è una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro.

Nell'Accordo quadro europeo del 2004, lo stress lavoro-correlato (SLC) viene definito come "una condizione che può essere accompagnata da disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o alle aspettative riposte in loro". Lo SLC pertanto può interessare potenzialmente ogni luogo di lavoro e ogni lavoratore in quanto causato da aspetti diversi strettamente connessi con l'organizzazione e l'ambiente di lavoro.

In Italia, il vigente quadro normativo, costituito dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di valutare e gestire il rischio SLC al pari di tutti gli altri rischi per la salute e sicurezza, in recepimento dei contenuti dell'Accordo quadro europeo. A tal proposito nel novembre del 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio SLC individuando un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione di tale obbligo.

Nel 2011, il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale ha pubblicato una Metodologia per la valutazione e gestione del rischio SLC, aggiornata nel 2017, per supportare le aziende nella valutazione di tale rischio, ai sensi del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. e sulla base di un percorso metodologico scientificamente fondato e strumenti di valutazione validi e affidabili.

È stata inoltre sviluppata una piattaforma online per supportare le aziende nell'utilizzo degli strumenti di valutazione e gestione.

In questa sezione del portale è possibile accedere a tutti i documenti e le risorse messe a disposizione sul tema dello SLC, consultare il manuale della metodologia Inail, i documenti e gli strumenti di supporto, accedere alla piattaforma online, e reperire ulteriori materiali informativi e risorse sul tema, consultando le specifiche pagine tematiche di sotto riportate.

Servizi online

Accedi

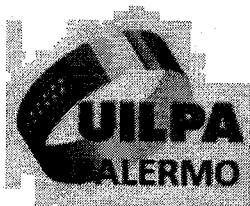
Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato ▼

Metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato - modulo contestualizzato al settore sanitario ▼

Approfondimenti e risorse utili sui rischi psicosociali ▼

Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Via Enrico Albanese, 19 - 90139 Palermo



palermo@uilpa.it

www.palermo.uilpa.it



Palermo, 03-01-2025

Procura della Repubblica presso il Tribunale per i Minorenni di Palermo
Alla c.a. Procuratrice Dott.ssa Claudia Caramanna

E p.c. Al Segretario Generale della UIL PA Giustizia
Dott. Domenico Amoroso

Oggetto: Richiesta di sospensione dell'Ordine di Servizio N. 10 del 27-12-2024 e la richiesta di avvio di confronto.

Egregia Procuratrice,

la scrivente Organizzazione Sindacale desidera sottoporre alla Sua attenzione le criticità riscontrate nell'Ordine di Servizio n. 10/2024, datato 27 dicembre 2024. Tale provvedimento appare incoerente rispetto agli obiettivi dichiarati, privo di adeguate motivazioni e presenta evidenti elementi di disparità di trattamento, violando i principi di equità, trasparenza e buona amministrazione per le seguenti ragioni:

- 1. Incoerenza e genericità nell'Ordine di Servizio:** L'Ordine di Servizio si basa su una generica "rimodulazione" delle funzioni, senza specificare se tale modifica riguardi la gestione del Mod. 42, il ruolo generale penale o gli adempimenti connessi al "Codice Rosso". Tale genericità contrasta con l'obbligo della Pubblica Amministrazione di esplicitare chiaramente le motivazioni degli atti amministrativi.
- 2. Contraddizione rispetto al principio di buon andamento:** Il riferimento a una "più equa attribuzione dei servizi" risulta contraddittorio rispetto al principio di buon andamento della Pubblica Amministrazione sancito dall'art. 97 della Costituzione, che impone che l'organizzazione dei servizi pubblici sia improntata a criteri di efficienza ed economicità. Analogamente, l'art. 4 del D.lgs. 165/2001 stabilisce

che "l'organizzazione del lavoro pubblico deve essere improntata a criteri di efficienza, efficacia e imparzialità".

3. **Violazione dei principi di proporzionalità e imparzialità:** Il carico di lavoro aggiuntivo imposto al Dott. Verde non rispetta i criteri di proporzionalità ed equilibrio nella distribuzione delle mansioni, in violazione dell'art. 5 del D.lgs. 165/2001, che stabilisce che "Il dirigente deve esercitare le proprie funzioni nel rispetto dei principi di imparzialità, buon andamento e della corretta gestione delle risorse". L'attribuzione di compiti aggiuntivi senza una redistribuzione equa del carico di lavoro viola anche i principi di imparzialità e parità di trattamento sanciti dall'art. 2 dello stesso decreto.
4. **Mancata redistribuzione dei compiti:** L'affermazione di una "più equa attribuzione dei servizi" avrebbe dovuto prevedere il coinvolgimento di più unità lavorative. Invece, appare evidente l'intento di sovraccaricare ulteriormente un singolo funzionario, già impegnato con i delicati servizi delle Spese di Giustizia (nel cui ambito redige atti di competenza esclusiva del magistrato) e del FUG che comportano rilevanti responsabilità contabili, senza alcuna sostituzione, supporto e coordinamento.
5. **Distribuzione asimmetrica degli incarichi:** A seguito del pensionamento della Sig.ra Santini, gli incarichi sono stati redistribuiti in modo asimmetrico, lasciando il Dott. Verde come unico responsabile del FUG, situazione che contrasta con l'art. 15 del D.lgs. 165/2001, che stabilisce che "L'organizzazione del lavoro pubblico deve garantire la razionalità e l'equità nella distribuzione dei carichi di lavoro".
6. **Mancata valutazione dell'anzianità e delle competenze professionali:** La mancata valutazione dell'anzianità di servizio del Dott. Verde e della sua appartenenza all'area amministrativa, che non ha legami diretti con l'area penale, potrebbe violare le normative sullo sviluppo professionale e sulla trasparenza degli incarichi, come previsto dall'art. 19 del D.lgs. 165/2001.
7. **Temporizzazione sospetta:** La tempistica dell'Ordine di Servizio, coincidente con il periodo feriale, e la comunicazione del 27 dicembre, quando le sedi sindacali sospendono generalmente le proprie attività, sollevano dubbi circa la volontà di ostacolare il confronto, con l'obiettivo di far decorrere i termini di cinque giorni lavorativi previsti per impugnare l'Ordine di Servizio.
8. **Omissione di valutazione dell'impatto organizzativo:** La mancata valutazione dell'impatto organizzativo del provvedimento rappresenta una violazione dei principi di gestione delle risorse umane, in contrasto con l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, che impone una valutazione degli impatti prima di adottare misure organizzative.
9. **Omissione nella valutazione dei rischi operativi:** L'introduzione della nuova piattaforma SIAMM e l'aumento dei carichi di lavoro senza

un'adeguata analisi dei rischi operativi e organizzativi violano l'art. 16 del D.lgs. 81/2008, che impone ai datori di lavoro pubblici di valutare lo stress lavoro-correlato e adottare misure preventive per salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti.

In considerazione delle criticità e delle violazioni normative evidenziate, la UILPA richiede:

- L'immediata revoca dell'Ordine di Servizio n. 10/2024 del 27 dicembre 2024 e dell'incarico attribuito al Dott. Diego Verde.
- La convocazione per avviare un confronto con le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, per discutere non solo questo caso specifico, ma anche per affrontare i seguenti punti:
 1. Garantire una redistribuzione razionale ed equa dei carichi di lavoro.
 2. Valutare gli effetti delle innovazioni tecnologiche introdotte, in particolare la piattaforma SIAMM.
 3. Promuovere la valorizzazione del personale sulla base di criteri di trasparenza, merito e imparzialità, come sancito dagli articoli 7, 9 e 10 del CCNL Funzioni Centrali.

Le richieste sono motivate, oltre al caso specifico, dalle numerose lamentele dei nostri iscritti, che segnalano un continuo aggravio di competenze e un insostenibile aumento del carico di lavoro, con il conseguente rischio di stress da lavoro correlato. Si chiede pertanto una verifica immediata, secondo le procedure previste dalla legge, per prevenire tale fenomeno.

In attesa di un riscontro urgente, porgiamo distinti saluti.

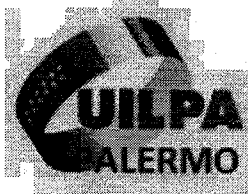
Il Segretario Generale



ALLEGATO 6

Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Via Enrico Albanese, 19 - 90139 Palermo



palermo@uilpa.it

www.palermo.uilpa.it



Palermo, 07-01-2025

Procura della Repubblica presso il Tribunale per i Minorenni di Palermo
Alla c.a. Procuratrice Dott.ssa Claudia Caramanna

E p.c. Al Segretario Generale della UIL PA Giustizia
Dott. Domenico Amoroso

Oggetto: Integrazioni e approfondimenti in merito alla richiesta UIL PA di confronto del 03-01-2025

Spettabile Procuratrice,

in riferimento al confronto sindacale richiesto in data 03-01-2025, come previsto dalla procedura contrattuale, e a seguito della richiesta di sospensione dell'ordine di servizio n. 10/2024 del 27-12-2024, ricevuto in conformità alla preventiva informativa sindacale, e in attesa di ricevere la convocazione, desideriamo integrare quanto già esposto, evidenziando le seguenti criticità e richiamando i principi di tutela dei diritti collettivi e individuali dei lavoratori sanciti dalla normativa vigente e dal Contratto Collettivo Nazionale, nonché i principi sindacali che sono alla base di una gestione equa e rispettosa delle risorse umane.

Criticità riscontrate

1. L'ordine di servizio è stato inviato separatamente al Dott. Verde e alla Dott.ssa Galione per competenza, e per conoscenza ad alcuni dipendenti. Tuttavia, riscontriamo con sorpresa la mancata comunicazione ai soggetti sindacali aventi diritto, ad eccezione della UIL PA. Tale omissione rappresenta una violazione delle normative che regolano le relazioni sindacali e compromette il principio di trasparenza, che è cardine della partecipazione democratica dei lavoratori nelle decisioni che li riguardano. Questo comportamento risulta particolarmente grave, considerando che, negli ultimi mesi, gli ordini di servizio sono stati sistematicamente emanati senza il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali, escludendo ogni forma di informativa preventiva obbligatoria ai sensi del CCNL Funzioni Centrali e della normativa vigente. L'Amministrazione ha inviato l'ordine di servizio alla UIL PA solo perché il destinatario del provvedimento è il nostro responsabile aziendale UIL PA presso Codesto ufficio; pertanto, si è vista costretta ad inviarglielo.

2. Con tale disposizione, al Dott. Verde, responsabile dell'Ufficio Spese di Giustizia, è stato attribuito un incarico nell'area penale. Questa assegnazione costituisce una palese violazione del principio di corrispondenza tra le aree previste in questa Procura e contrasta con i principi di valorizzazione delle competenze professionali sanciti dal CCNL Funzioni Centrali. Inoltre, altera l'ordine di servizio generale dell'ufficio n. 7/2024, che identifica i responsabili e il personale assegnato in ciascuna area.

Se passasse il principio secondo cui qualsiasi dipendente possa essere affidato un carico di lavoro diverso dalla propria area di appartenenza, non comprendiamo lo scopo dell'esistenza dell'ordine di servizio generale di Codesto ufficio, che dovrebbe garantire l'efficacia, l'efficienza e la chiarezza nell'assegnazione delle mansioni. Il sindacato ha il dovere di tutelare non solo la legittimità degli atti, ma anche la corretta applicazione delle norme in materia di mansioni e qualifiche professionali, evitando il rischio di sovraccarichi e disorganizzazione del lavoro.

3. Il progressivo aumento dei carichi di lavoro e l'assenza di una programmazione strategica stanno determinando un uso improprio del personale, con gravi ripercussioni sulla salute psicofisica dei lavoratori e sul clima organizzativo. Il principio cardine del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro, richiamato dall'art. 2087 del Codice civile e dalle normative sulla salute e sicurezza, viene sistematicamente disatteso. Presso questo ufficio, tutti possono fare tutto, senza distinzione tra le aree professionali di appartenenza e senza considerare il profilo professionale che regola le funzioni e le competenze, ben distinte tra loro. Il sindacato si fa carico della necessità di garantire una pianificazione e un'organizzazione che permettano ai lavoratori di esprimere al meglio le proprie capacità, in un ambiente che rispetti le norme di sicurezza e i diritti dei dipendenti.

4. La gestione delle turnazioni del sabato e della reperibilità durante le festività, unitamente al mancato pagamento delle ore di straordinario richieste dall'Amministrazione, rappresenta una grave lesione dei diritti dei lavoratori. La sostituzione unilaterale della retribuzione delle ore straordinarie con riposi compensativi viola gli articoli 14 e 38 del CCNL Funzioni Centrali, nonché l'art. 5 del D.lgs. 66/2003, che garantiscono ai lavoratori il diritto di scegliere tra retribuzione e riposo compensativo.

È inaccettabile che la motivazione fornita dall'Amministrazione sia la mancanza di risorse economiche, senza alcuna verifica preliminare. A tal riguardo, l'ARAN ha chiarito in numerose occasioni che l'Amministrazione ha l'obbligo di accertare la disponibilità economica prima di richiedere attività straordinarie ai dipendenti. La corretta gestione dei carichi straordinari e la tutela dei diritti economici dei lavoratori sono prerogative sindacali che non possono essere trascurate, a tutela del principio di equità e della giustizia salariale.

Violazioni dei principi fondamentali

Le prassi descritte violano i principi fondamentali delle relazioni sindacali, che mirano a garantire il rispetto delle norme contrattuali e legislative, e a promuovere un ambiente di lavoro che tuteli i diritti dei lavoratori. Questi principi includono:

- **Partecipazione:** Il dialogo sociale deve essere un pilastro per definire soluzioni condivise e tutelare i diritti dei lavoratori, come stabilito dall'art. 8 del CCNL Funzioni Centrali. È fondamentale che le scelte organizzative siano frutto di una discussione condivisa, che permetta di evitare conflitti e incomprensioni.
- **Assegnazione di mansioni:** Le assegnazioni devono rispettare i criteri definiti dal contratto collettivo, evitando scelte arbitrarie da parte dell'Amministrazione. Il sindacato è garante del rispetto delle mansioni e delle qualifiche professionali, evitando

sovrapposizioni che compromettano la qualità del lavoro e l'equilibrio organizzativo.

- Distribuzione delle mansioni e carichi di lavoro: La distribuzione deve ispirarsi a principi di equità, evitando discriminazioni dirette o indirette. La gestione dei carichi di lavoro, inoltre, deve essere basata su una programmazione che tenga conto delle reali esigenze organizzative e del benessere dei lavoratori, nel rispetto delle normative e dei diritti collettivi.

Richieste

Alla luce di quanto esposto, chiediamo con fermezza:

1. Garantire il diritto alla contrattazione e al confronto preventivo, assicurando trasparenza nella trasmissione degli ordini di servizio e nelle decisioni organizzative. Il sindacato deve essere coinvolto in tutte le fasi delle decisioni che impattano sui lavoratori, secondo quanto previsto dalla normativa e dal contratto collettivo.
2. Avviare una revisione complessiva delle assegnazioni, coinvolgendo le parti sindacali, per ristabilire equità e sostenibilità lavorativa, tenendo conto delle necessità professionali e delle competenze acquisite dai lavoratori.
3. Procedere immediatamente all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, includendo un'analisi approfondita dello stress lavoro-correlato, in conformità all'art. 28 del D.lgs. 81/2008. La salute e la sicurezza sul lavoro sono priorità sindacali imprescindibili.
4. Garantire il rispetto delle norme contrattuali e legislative in materia di lavoro straordinario, permettendo ai dipendenti di scegliere tra retribuzione e riposo compensativo e predisponendo risorse finanziarie adeguate a evitare ulteriori violazioni.
5. Razionalizzare le turnazioni del sabato e la reperibilità durante le festività, nel rispetto del principio di sostenibilità lavorativa e benessere personale, in conformità con le direttive sindacali relative al lavoro straordinario e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Conclusioni

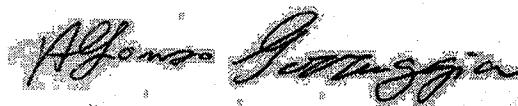
Riteniamo che il mancato rispetto dei principi di correttezza, equità e trasparenza, unito alla progressiva erosione dei diritti dei lavoratori, stia generando un clima di conflittualità e sfiducia che non può più essere tollerato.

Desideriamo infine sottolineare che i dipendenti sono stanchi di sentirsi ripetere che la "coperta è corta" a causa della carenza di personale. Tuttavia, a forza di tirarla, la coperta si è logorata e sta per strapparsi. È indispensabile avviare un dialogo autentico e costruttivo tra Amministrazione, dipendenti e parti sociali per raggiungere soluzioni condivise nell'interesse di tutti.

Come UIL PA, continueremo a vigilare affinché vengano rispettati i diritti e la dignità dei lavoratori, richiamando l'Amministrazione ai propri doveri istituzionali. Confidiamo in un intervento tempestivo e risolutivo, auspicando che il confronto sindacale richiesto il 03-01-2025 rappresenti l'inizio di un dialogo rispettoso e costruttivo tra le parti.

Distinti saluti,

Il Segretario Generale



ALLEGATO 7



PROCURA DELLA REPUBBLICA
PRESSO IL TRIBUNALE PER I MINORENNI DI
PALERMO

DATA	N° PROT.
07/01/25	22/25
INDICE CLASSIFICAZIONE	
Funzione:	_____
Macroattività:	_____
Attività:	_____
Fascicolo:	_____

Al Segretario Generale
UILPA PALERMO

OGGETTO: richiesta di sospensione dell'ordine di servizio n.10 del 27.12.2024 e richiesta di avvio di confronto.

Integrazioni ed approfondimenti in merito alla richiesta UILPA di confronto del 03/01/2025.

In relazione a quanto prospettato con la nota del 03/01 u.s. cui si fa riferimento, rappresento quanto segue:

- le ragioni su cui si basa l'ordine di servizio n. 10/2024 risultano chiaramente specificate, con particolare riferimento sia alla consistenza degli adempimenti connessi ai procedimenti compresi nel c.d. codice rosso, come previsti dalle recenti riforme legislative (il cui esame consente di individuare agevolmente gli aspetti di maggiore complessità del lavoro di cancelleria), sia alla precisa individuazione del settore operativo interessato dalla nuova disposizione (la gestione del modello 42);

Centralino Tel. 091/6867911

Segreteria Procuratore 09168679420

Fax 091/6812161

e-mail: procmin.palermo@giustizia.it

procuratore.procmin.palermo@giustiziacert.it

www.procmin.palermo.it

- non è dato comprendere quali siano, in concreto, i denunciati profili di *contraddizione al principio di buon andamento della P.A.*;
- il carico di lavoro aggiuntivo attribuito al dott. Verde riguarda la gestione del registro mod.42 (registro relativo ai beni sottoposti a sequestro penale ed affidati in custodia onerosa); si tratta di un registro cartaceo di agevole compilazione, la cui gestione non comporta un significativo aggravio di lavoro (basti pensare che nell'anno 2024 nel registro sono state annotate n. 37 iscrizioni, con una media di n. 3 iscrizioni mensili);
- l'attribuzione al dott. VERDE dei compiti di gestione del suddetto registro è stata determinata dalla ponderata valutazione del complessivo carico di lavoro svolto dal dott. VERDE (responsabilità delle spese di Giustizia e del FUG), rispetto a quello già in carico ad altri funzionari ed in particolare alla dott.ssa GALIONE (responsabilità del ruolo penale), la scelta trova ragione, inoltre, nella stretta correlazione tra l'attività relativa al registro mod. 42 e quella di gestione delle spese di Giustizia e del FUG, già attribuita allo stesso dott. VERDE;
- non si riscontra alcuna *asimmetria* nella assegnazione degli incarichi, considerando che altri compiti in passato attribuiti alla sig.ra SANTINI sono stati ri-assegnati ad altri funzionari (in particolare alla dott.ssa GALIONE, la quale, peraltro, collabora con il direttore dell'area penale nella iscrizione delle notizie di reato).

Per tutto quanto sopra evidenziato, tutte le censure prospettate con la nota cui si fa riferimento, ed in particolare quelle con cui si prospetta *evidente l'intento di sovraccaricare ulteriormente un singolo funzionario*, risultano infondate ed appaiono, piuttosto, la manifestazione di una ingiustificata e pregiudiziale azione di contrasto all'operato di questo ufficio.

Si deve, peraltro, sottolineare come i dubbi sollevati a proposito della *temporizzazione sospetta* e sulla *volontà di ostacolare il confronto* con il sindacato appaiono quanto meno pretestuosi (se non addirittura offensivi nei confronti della scrivente), considerando che l'adozione dell'ordine di servizio è stata preceduta, a mero titolo di cortesia, da una conversazione telefonica con la S.V. (nella giornata del 27 dicembre 2024, alle ore 13.17 con durata di cinque minuti, dopo un primo tentativo infruttuoso alle ore 13.10), nel corso della quale la sottoscritta ha esaurientemente esposto il contenuto e le ragioni del provvedimento.

In relazione, inoltre, a quanto prospettato con la ulteriore nota del 07/01 u.s. cui si fa riferimento, rappresento quanto segue:

- l'ordine di servizio n. 10/24 del 27/12/2024 è stato correttamente comunicato a tutti i soggetti sindacali aventi diritto (vedi nota allegata).

Centralino Tel. 091/6867911

Segreteria Procuratore 09168679420

Fax 091/6812161

e-mail: procmin.palermo@giustizia.it

procuratore.procmin.palermo@giustiziacert.it

- con riferimento alle ore di servizio svolte come turnazione nella giornata del sabato nonché nelle giornate festive, l'ufficio ha sempre provveduto sia al pagamento della reperibilità festiva, così come ha sempre garantito a tutto il personale coinvolto nelle turnazioni il diritto di scegliere tra straordinario o riposo compensativo; scelta quest'ultima che è stata in ogni caso rimessa alla valutazione del singolo dipendente.
- Inoltre, le ore di lavoro straordinario prestate dai dipendenti di questo ufficio sia nei giorni festivi che nelle ordinarie giornate lavorative sono state tutte autorizzate e liquidate dal superiore ufficio della Procura Generale.
- Quanto al dialogo sociale con le sigle sindacali si rinvia a quanto sopra già ampiamente rappresentato ed alla documentazione allegata.
 - Con riferimento alla "ingiunzione" di *procedere immediatamente all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, includendo un'analisi approfondita dello stress lavoro-correlato*, è appena il caso di rilevare che il predetto documento è allo stato valido e pienamente efficace ed è stato costantemente aggiornato.

La richiesta di revoca dell'ordine di servizio n. 10/2024 del 27 dicembre 2024 non può, pertanto, essere accolta e l'indicato provvedimento deve essere confermato.

In relazione alla ulteriore richiesta di convocazione, si ribadisce, anche in questa sede, la costante disponibilità della dirigenza dell'ufficio al confronto ed alla piena collaborazione con le rappresentanze sindacali, nei termini e con le modalità previsti dalla normativa vigente.

Saluti

Il Procuratore della Repubblica

Claudia Caramanna



Centralino Tel. 091/6867911

Segreteria Procuratore 09168679420

Fax 091/6812161

e-mail: procmin.palermo@giustizia.it

procuratore.procmin.palermo@giustiziacert.it

www.procmin.palermo.it

Estrema

N° 3517/2024.U

Tipo email Posta in uscita- Invio documento
Email PEC SI
Data invio 27/12/2024 13:46
Data di registrazione 27/12/2024 13:46
Casella scarico prot.procmin.palermo@giustiziacert.it
Stato Invio inviata
Stato Consegna consegna in corso
Stato Accettazione accettata

Lavorazione

Stato	chiusa	a partire dal	27/12/2024	alle	13:48
Lavorazione					
U.O competente	PROTOCOLLO	dal	27/12/2024	alle	13:46
In carico a		dal		alle	
Azioni da fare					
Dettagli azione					

Contenuto

Mittente prot.procmin.palermo@giustiziacert.it

Destinatari fp.palermo.trapani@cisl.it;segreteria@fpcgilpalermo.it;palermo@uilpa.it;unsagiustizia.pa@gmail.com;enzo.falson51@gmail.com;segreteria@flpgiustizia.it;giustizia@confintesafp.it;palermo@usb.it;rsu.procgenprocmin.pg.palermo@giustizia.it;

Oggetto Invio documentazione registrata come Prot. 27/12/2024.0002468.U

Testo del Messaggio

Allegati

Allegato n° 1: ODS_10-24.pdf
Allegato n° 2: scans_temp_20241227133706_1945.pdf