



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

**Segreteria Territoriale CASERTA**

Via Cesare Battisti, 69 – 81100 – Caserta – Tel/Fax 0823 441742  
[caserta@uilpa.it](mailto:caserta@uilpa.it) – [caserta.uilpa@pec.it](mailto:caserta.uilpa@pec.it)

Caserta, 20.06.2017

OGGETTO: Tribunale di Santa Maria Capua Vetere (CE) – Dirigenza amministrativa – Problematiche afferenti le modalità di gestione del personale dipendente – Rilievi.-

Al Sig. PRESIDENTE del TRIBUNALE di S. MARIA CAPUA VETERE (CE)

Al COORDINAMENTO NAZIONALE UIL PA GIUSTIZIA R O M A

E, per conoscenza:

Alla Segreteria Nazionale Uil PA R O M A

Alla Segreteria Regionale Uil PA NAPOLI

Al Responsabile Uil e Uil PA Pari Opportunità, Mobbing, Stalking

Al Segretario Territoriale Uil PA DI DONATO Giovanna

Al Delegato Uil PA AMOROSO Carlo c/o Tribunale di S. Maria Capua Vetere

Il personale in servizio presso il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere (CE) sta vivendo da qualche anno in uno stato di profondo disagio lavorativo e psicologico determinato non solo dalla carenza di organico e dal connesso sovraccarico di lavoro individuale, ma anche da un atteggiamento gestionale della Dirigenza amministrativa che, per quanto lamentato dal predetto personale, risulta già da tempo per lo più improntato alla costante minaccia di ricorso a misure sanzionatorie, alla reiterata ,“forzata”, attivazione di procedimenti disciplinari, ad una certa intenzione intimidatoria nei confronti dei rappresentanti sindacali tesa ad un contenimento della competente azione di tutela, facendo calare sugli uffici del Tribunale un clima di timore e paura.

Il citato atteggiamento della Dirigente amministrativa, aggravato dalla consapevolezza della carenza di personale e delle connesse conseguenti difficoltà organizzative e lavorative, appare del tutto inopportuno oltre che giuridicamente rilevante, in quanto affatto disattento ai suoi riflessi negativi sullo svolgimento dell'attività lavorativa, già di per sé impegnativa, e soprattutto ai suoi connessi, conseguenti effetti sulla salute psicofisica dei dipendenti del Tribunale.

In tal ultimo senso, ci si consenta di farLe rilevare che, dopo l'entrata in vigore, nel lontano 1996, della normativa sulla salvaguardia della sicurezza e salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro, si è assistito ad un ampliamento della tipologia di rischi – da quelli tradizionali di natura chimica, fisica, biologica, a quelli di natura psico-sociale – che possono determinare alterazioni (malessere) della salute fisica e mentale del lavoratore.

L'attenzione del legislatore verso i cosiddetti "*work-related diseases*", già da anni oggetto di studio della psicologia del lavoro, può essere fatta risalire al 2002, anno di emanazione della Legge n. 39 che, nel recepire la normativa europea in materia, introduceva l'obbligo in capo al datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, fra i quali anche quelli "psicosociali", ovvero, *«quegli aspetti relativi alla progettazione, organizzazione e gestione del lavoro, nonché ai rispettivi contesti ambientali e sociali che possono causare danni di tipo fisico (malattie cardiovascolari, ipertensione, etc.), sociale (discriminazione), psicologico (stress, ansia, depressione)»*.

La rilevazione e valutazione dei rischi psicosociali degli ambienti di lavoro è stata attentamente valutata in relazione agli aspetti organizzativi nell'ambito del lavoro pubblico, conducendo, nel 2004, all'emanazione di una direttiva del Ministero della Funzione Pubblica (*Direttiva del Ministro sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni* del 24.03.2004), in cui si sostiene preliminarmente che:

- Le amministrazioni pubbliche *«per raggiungere obiettivi di efficacia e di produttività»* devono *«realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni»*.
- Le *«condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia – oltre che la sicurezza – degli ambienti di lavoro, costituiscono elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle Amministrazioni pubbliche»*
- Le amministrazioni pubbliche devono prestare *«rinnovata attenzione ad aspetti non monetari del rapporto di lavoro, consentendo l'avvio di modelli gestionali delle risorse umane diretti a favorire il miglioramento degli ambienti di lavoro, l'aumento dei livelli di produttività, nel contesto delle relazioni sindacali»*

Sulla base delle su esposte premesse, la Direttiva in parola intende responsabilizzare la dirigenza pubblica ad una *«efficace gestione delle risorse umane»* e la invita - *«adottando le opportune forme di relazioni sindacali»* - a *«valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento per:*

- *valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare i rapporti tra dirigenti e operai, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione;*
- (...)
- *diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento;*
- (...)
- *prevenire i rischi psico-sociali di cui al decreto legislativo n. 626/94»*

Ai fini della realizzazione di un ambiente di lavorativo "salubre" anche dal punto di vista psicologico, la citata Direttiva elenca tutta una serie di atti gestionali, fra i quali: l'*«amministrazione allestisce un ambiente di lavoro salubre, confortevole e accogliente»*; l'*«amministrazione adotta tutte le azioni per prevenire gli infortuni e i rischi professionali»*; l'*«amministrazione stimola un ambiente relazionale franco, comunicativo e collaborativo»*; l'*«amministrazione tiene sotto controllo i livelli percepiti di fatica fisica e mentale nonché di*

*stress»; l'«amministrazione gestisce l'eventuale presenza di situazioni conflittuali manifeste o implicite».*

Una verifica anche solo sommaria dell'”atmosfera” dell'ambiente di lavoro che si respira all'interno del Tribunale da alcuni anni a questa parte, evidenzia, purtroppo, una modalità gestionale del personale da parte della dirigenza amministrativa del tutto opposto alle considerazioni e sollecitazioni riportate nei citati stralci della Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sia nei confronti del personale dipendente che delle loro rappresentanze organizzate.

Quanto sopra Le si rappresenta per le competenti verifiche, valutazioni ed eventuali, conseguenti azioni che la S.V. vorrà o riterrà di dover porre in essere, affinché il personale in servizio presso il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere possa svolgere la propria attività lavorativa con relativa serenità, viste le già sussistenti, ulteriori difficoltà.

Il Coordinamento Nazionale Uil PA Giustizia è pregato di farsi portavoce della presente presso i competenti organi centrali del Ministero della Giustizia.

Colgo l'occasione per porgerLe distinti saluti.-

IL SEGRETARIO GENERALE

Dr. IAVARONE Carlo

Firma autografa omessa ai sensi  
dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 39/93