

**ATTO STRAGIUDIZIALE DI INTIMAZIONE DIFFIDA
E CONTESTUALE MESSA IN MORA**

La **F.P. CGIL – Federazione Lavoratori della Funzione Pubblica**, con sede legale in Roma Via Leopoldo Serra n. 31, C.F. 97006090589, nella persona del Segretario Nazionale Salvatore Chiaramonte, elettivamente domiciliata presso l'Avv. Emanuela Mazzola con studio in Roma Via Tacito n. 50;

PREMESSA

- a) Con Circolare M_DGCIV REG2016 0072986 del 25.11.2016, il Ministero della Difesa, Direzione Generale per il Personale Civile, Reparto 2[^] - Divisione 3[^] - Sezione 3[^], ha dettato disposizioni aventi ad oggetto <<Personale turnista. Istituti vari>>.
- b) L'Amministrazione, richiamate le fonti normative applicabili, sostiene che la disciplina, anche di matrice contrattuale, non contenga disposizioni in merito all'applicazione di istituti come le assenze a vario titolo (ferie permessi e simili), il calcolo del monte ore lavorativo, il godimento delle festività infrasettimanali ed altri istituti. Per questo motivo l'Amministrazione ha avvertito l'esigenza di fornire indicazioni di ausilio <<nella gestione dell'orario del personale turnista nonché un'omogenea applicazione dei vari istituti>>.
- c) In particolare, per quanto qui d'interesse, la circolare dopo avere richiamato le finalità della turnazione - volta a garantire la copertura massima del servizio in tutti i giorni della settimana e, mediante l'avvicendamento e la rotazione, l'impiego del personale anche nei giorni festivi - precisa che a fronte del previsto orario di lavoro settimanale di 36 ore, mentre ogni turno effettivamente svolto vale per le ore effettivamente lavorate, in caso di assenza del dipendente nella giornata lavorativa dedicata al turno, la stessa giornata lavorativa non espletata non andrebbe computata per intero, considerando le ore del turno che si sarebbe dovuto effettuare, ma andrebbe computata quale giornata di ore 6, quale orario convenzionale di servizio giornaliero.

d) Sulla base di queste premesse, è stabilito nella Circolare (punto 3, pag. 2) che *<<L'assenza a vario titolo ... in un giorno di turno di 8/12 ore comporta un debito per il dipendente ...>>*, variabile quantitativamente a seconda del tipo di turnazione del dipendente, su cinque o sei giorni settimanali, tale per cui il dipendente sarebbe costretto, a dire dell'Amministrazione, a recuperare le ore di assenza eccedenti l'orario convenzionale giornaliero di ore 6, lavorando quelle ore presuntivamente da recuperare nel giorno dedicato al riposo o comunque di non lavoro: per il caso di assenza a qualsiasi titolo (ferie, permessi retribuiti o altro) coincidente con un turno, sorgerebbe l'obbligo di recupero in capo al dipendente turnista delle ore non lavorate eccedenti le sei ore giornaliere. Nel caso specifico del personale turnista con turno di 12 ore, la cui giornata lavorativa si alterna con una giornata di non lavoro, questo personale sarebbe costretto, sempre secondo l'Amministrazione, a recuperare nel giorno di non lavoro le sei ore di lavoro non prestato nel giorno precedente, del quale sarebbe per ciò stesso a debito.

Ciò premesso, l'istante

RILEVA

1. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 19 (Orario di lavoro) del CCNL 16.05.1995, *<<L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ... è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici. 2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico ... A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri: - ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane; - miglioramento della qualità delle prestazioni; - ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza; - miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni. 3. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti*

tipologie di orario: orario articolato su cinque giorni, orario articolato su sei giorni, orario flessibile, turnazioni e orario plurisettimanale>>.

2. L'allegato "A", punto 4, lett. C, relativo alla "Applicazione dell'art. 19 sopra citato, stabilisce che <<le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza>>.
3. Con D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 è stata data <<Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro>>. La direttiva 93/104/CE ha sviluppato alcuni dei principi già enunciati nella precedente direttiva del 12 giugno 1989, riguardante l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (89/391/CEE). Il richiamo a questi atti normativi sovranazionali conforma fortemente il D. Lgs. 66/2003, qualificabile in termini di misura generale a tutela della sicurezza e della salute del personale nell'organizzazione affidata al datore di lavoro. Va considerato peraltro che detta direttiva è stata prima emendata, con la n. 2000/34/UE, e poi sostituita dalla n. 2003/88/UE, con cui Parlamento europeo e il Consiglio dell'Unione hanno inteso codificare la materia dell'organizzazione dell'orario di lavoro "per motivi di chiarezza", senza dunque porsi apparenti finalità innovative. Di tal che gli obiettivi di tutela sono di conseguenza restati immutati: già la direttiva 2000/34/UE aveva invitato gli Stati membri a proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori non perché lavorano in particolari settori o svolgono una particolare attività, ma per il fatto stesso che si tratta di lavoratori. Riprendendo testualmente la premessa della n. 93/104, la più recente 2003/88 ha a sua volta ribadito che "*il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute dei lavoratori durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico*".

4. Con il D. Lgs. n. 66 del 2003 è stato portato a compimento il percorso di graduale adeguamento del nostro ordinamento alla direttiva europea. L'atto si dice diretto "*a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro*" (art. 1). L'art. 1, comma 2, del Decreto definisce (Lett. a) «*orario di lavoro*» qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, mentre il «*periodo di riposo*» (lett. b) è qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro. Il «*lavoro a turni*» (Lett. f) è qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane. L'Art. 3 del citato Decreto Legislativo fissa l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali, stabilendo che i contratti collettivi possono stabilire una durata minore. In ogni caso spetta alla contrattazione collettiva stabilire la durata massima settimanale dell'orario di lavoro (Art. 4). Il D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 ha avuto il merito di portare a termine il percorso di adeguamento dello Stato italiano agli obblighi legislativi comunitari e collocare per la prima volta in un unico provvedimento la disciplina del tempo di lavoro e la disciplina del tempo di riposo. Secondo la dottrina, l'espressione "orario di lavoro" definisce due concetti distinti: l'entità della prestazione cui il lavoratore si obbliga e la distribuzione della prestazione in un arco temporale specifico. Il primo significato identifica l'oggetto del contratto, ricavabile tradizionalmente dagli interventi legislativi. **Le discipline della legge e della contrattazione collettiva incidono invece in modo significativo sul profilo distributivo dell'orario di lavoro, ponendosi come**

limite al potere del datore di lavoro di variarlo e di disporne unilateralmente.

5. Con riferimento ai possibili motivi di assenza dal servizio considerati nella Circolare, deve anche essere messo in specifica evidenza che la legge tutela il lavoratore, per il caso di malattia, sia sotto il profilo della conservazione del rapporto lavorativo, attribuendogli il diritto di assentarsi dal lavoro per un certo lasso di tempo, sia sotto il profilo economico di tal che nel periodo di malattia il lavoratore è assente giustificato dal servizio.
6. Le ferie costituiscono diritto irrinunciabile.
7. Il CCNL del 16.05.1995 disciplina, all'art. 18 i <<permessi retribuiti>> mentre all'art. 20 i <<permessi brevi>>, prevedendo solo per questi ultimi che il dipendente sia tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile, con la conseguenza che nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Tutto ciò rilevato e

CONSIDERATO

- Che il CCNL 16.05.1995, art. 19 (Orario di lavoro), prevede l'orario di lavoro quale orario settimanale;
- Che l'allegato "A", punto 4, lett. C, relativo alla "Applicazione dell'art. 19 sopra citato, stabilisce che <<le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza>>.
- Che ai sensi della normativa vigente e sopra richiamata il «*lavoro a turni*» risulta essere un **metodo di organizzazione del lavoro** al quale si ricorre per il soddisfacimento di esigenze ed interessi pubblici;
- Che ai sensi del D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 - di attuazione delle direttive europee finalizzate a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro - con l'espressione "*orario di lavoro*" si

definisce, oltre il concetto di entità della prestazione cui il lavoratore si obbliga, anche la distribuzione della prestazione in un arco temporale specifico, dove la regolamentazione di tale disciplina è affidata a due fonti, la legge e la contrattazione collettiva, ponendosi come limite al potere del datore di lavoro di variarlo e di disporne unilateralmente, con la conseguenza che in nessun caso atti unilaterali del datore di lavoro, in aggiunta privi di carattere normativo, come la contestata circolare possono avere titolo nella diversa disciplina dell'orario di lavoro, considerato che l'obbligo di recupero di un presunto debito orario comporta l'alterazione del turno in cui il lavoro risulta articolato;

- Che l'assenza per malattia è assenza giustificata dal servizio, di tal che applicando la contestata Circolare si finirebbe per ritenere non giustificata l'assenza per malattia relativa ad una parte del turno del servizio, perché tanto cela il preteso recupero nel giorno di non lavoro cadente eventualmente tra un turno e l'altro.
- Che le ferie costituiscono diritto irrinunciabile;
- Che il CCNL del 16.05.1995 disciplina, all'art. 18 i <<permessi retribuiti>> mentre all'art. 20 i <<permessi brevi>> prevedendo solo per questi ultimi che il dipendente sia tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o funzionario responsabile, con la conseguenza che nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata;
- Che l'unico caso di mancata prestazione lavorativa recuperabile è quella sopra citata perché espressamente stabilito dalla fonte normativa collettiva;
- Che seguendo il ragionamento dell'Amministrazione - che vorrebbe le assenze per ferie, malattia e permessi retribuiti soggetti all'obbligo di recupero, se pure parziale - si disporrebbe un regime di recupero del tempo non lavorato e di assenza giustificata dal servizio in difformità di quanto previsto per altri lavoratori, con aggravio del pregiudizio che già grava sui lavoratori turnisti.

ORIGINALE

UNEP - CORTE DI APPELLO DI ROMA

Settore **7**

Zona **110**

CASSA **8** /2017 Cron. **10.950** Dest. **1/1**

Data Ric. **27/06/2017**

Trasf. **5,96** Sp.postale **0,00**

Richiedente: **AVV. EMANUELA MAZZOLA**

Relazione di Notificazione **URGENTE**



Richiesto come in atti, io sottoscritto Ufficiale Giudiziario addetto all'Ufficio Unico c/o la Corte di Appello di Roma, ho notificato il presente atto a **MINISTERO DELLA DIFESA IN PERS. MIN. PT**

ROMA - VIA VENTI SETTEMBRE, 8

mediante consegna di copia conforme all'originale a mani di persona qualificatasi per

Ermanno Polo'

dipendente addetto alla ricezione atti

capace e convivente, che si incarica della consegna in assenza del destinatario e di persone idonee a ricevere l'atto, in busta chiusa e sigillata, ai sensi di legge.

Roma, 27 GIU. 2017

Firma Portiere/vicino di casa _____

L'Ufficiale Giudiziario *Latizia GURGONE*
UFFICIALE GIUDIZIARIO
551 CORTE DI APPELLO DI ROMA

Compilato avviso ex art. 139 660 c.p.c. Roma, _____

L'Ufficiale Giudiziario _____

Spedita Raccomandata N. _____

Roma, _____

Ai sensi dell'art. 140 c.p.c., curando il deposito della copia dell'atto in busta chiusa e sigillata completa di numero cronologico, nella Casa Comunale di Roma, per non aver rinvenuto alcuno all'indicato domicilio e/o per l'assenza o il rifiuto di persone idonee a cui poter consegnare l'atto ai sensi di legge.

Roma, _____ L'Ufficiale Giudiziario _____

Pervenuto ed effettuato deposito. Roma, _____ L'Ufficiale Giudiziario _____

Ritirata copia. _____ L'impiegato comunale _____

Eseguita affissione a norma di legge. Roma, _____ L'Ufficiale Giudiziario _____

Spedita Raccomandata A.R. N. _____

Roma, _____



CGIL

Tutto ciò rilevato è considerato la FP CGIL, con la presente

INTIMA

Il **Ministero della Difesa**, in persona del Ministro pro tempore, con sede in Roma, Via XX Settembre, a revocare la Circolare le cui disposizioni incidono in un ambito riservato alla disciplina di matrice legislativa e collettiva;

METTE IN MORA

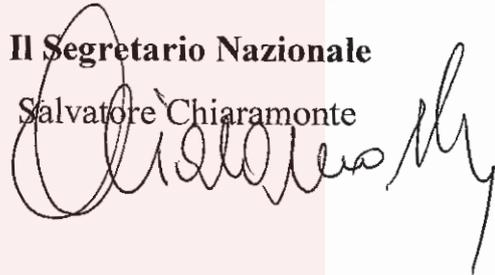
Il **Ministero della Difesa**, in persona del Ministro p.t., con sede in Roma, Via XX Settembre, a provvedere entro e non oltre giorni trenta da ricevimento della presente, con espresso avvertimento che diversamente l'Organizzazione sindacale istante valuterà le opportune azioni, anche giudiziarie, a tutela dei diritti dei lavoratori.

Roma, 21.06.2017

F.P. CGIL Nazionale

Il Segretario Nazionale

Salvatore Chiamonte



CGIL



SI NOTIFICHA;
MINISTERO DELLA DIFESA IN PERSONA
DEL MINISTRO P.T. CORRENTE IN
ROMA VIA XX SETTEMBRE
Dy

FUNZIONE
PUBBLICA



ORIGINALE

Cassa: **8** /2017

Cron.: **10.950**

N.dest.: 1

Data Ric. **27/06/2017**

**UNEP
CORTE DI APPELLO
DI ROMA**

RICEVUTA PRESENTAZIONE ATTO

URGENTE

SPECIFICA	
Diritti	3,87
Trasferte	5,96
10% trasferte	0,60
Dir. autenticaz.	0,00
Spesa postale	0,00
Bolli	0,00
Tot. specifica	10,43



Si rilascia ricevuta al richiedente **AVV. EMANUELA MAZZOLA**
della somma versata per la notificazione dell'atto.

Data: **27/06/2017**

L'ufficiale Giudiziario _____



CGIL