



*Al Dirigente del Cisia di Napoli  
Dott. Malesci*

*E p.c. Al direttore generale del personale e della formazione  
Dott. Alessandro Leopizzi*

*Al direttore generale dei Servizi Informativi Automatizzati  
Dott.ssa Alessandra Cataldi*

**Oggetto:** *Richiesta rettifica all'Ordine di servizio di riorganizzazione del Cisia di Napoli (protocollo m dg.DOG07.06-10-2020.0009774.ID)*

La USB P.I. – Giustizia, in merito all'ordine di servizio in oggetto, stigmatizza l'atteggiamento intimidatorio, desumibile da un'attenta lettura, contenuto nella parte riguardante "evidenze finali" e specificatamente per quanto riguarda ***"eseguitività di un provvedimento datoriale"***.

La citazione della sentenza di Cassazione n. 9736/2018 appare, infatti, non coerente con la necessità di motivare un provvedimento dirigenziale e, pertanto, in tale contesto risulta utilizzata come strumento intimidatorio per obbligare i dipendenti ad eseguire in silenzio gli ordini di servizio che vengono di volta in volta impartiti loro, così come farebbero degli automi privi di razionalità.

Si fa infatti riferimento alla nozione di "insubordinazione" collegandola al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori. Riportiamo testualmente quanto scritto nell'ods: ***"Più in generale il lavoratore può chiedere giudizialmente l'accertamento della legittimità di un provvedimento datoriale ritenuto illegittimo, ma non lo autorizza a rifiutarsi aprioristicamente e senza un eventuale avallo giudiziario (conseguibile anche in via d'urgenza), di eseguire la prestazione lavorativa richiesta. Ne deriva l'obbligo di eseguire in ogni caso, salvo provvedimento giudiziale di sospensione, le istruzioni e gli ordini impartiti dal datore di lavoro (superiori), laddove in caso di insubordinazione può configurarsi un comportamento sanzionabile in sede disciplinare."***

Appare evidente come un tale riferimento indichi al dipendente che l'unico comportamento ammissibile sia quello di eseguire sempre e comunque la prestazione richiesta per non incorrere in sanzioni.

E' appena il caso di ricordare che il Dpr n. 62 /2013 all'art. 13 comma 5 prevede, tra i doveri del dirigente, il benessere organizzativo nella struttura cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori e ciò appare di difficile realizzazione e compatibilità con i divieti al personale di evidenziare criticità e problemi in merito agli ordini impartiti.

Dal provvedimento in oggetto traspare in maniera chiara il clima che si intende instaurare all'interno dell'ufficio

Stranamente, nell'ordine di servizio in oggetto non è stata riportata con eguale solerzia la sentenza n. 31086 del 30 novembre 2018 nella quale è specificato che un dipendente pubblico può rifiutarsi di eseguire un ordine di servizio se palesemente illegittimo indicandone le ragioni. E questo è solo uno dei tanti esempi di sentenze avverse al datore di lavoro che potremmo citare.

E ancora ci si è “dimenticati” ad es. di indicare che:

- la forza maggiore e lo stato di necessità costituiscono, se provate, cause giustificative del rifiuto di eseguire l'ordine di servizio ex articolo 45 del Codice Penale;
- il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo (*art. 60 lettera h del ccnl 2016-2018*).

Vogliamo sottolineare che, al pari di tutti gli altri dipendenti, anche il dirigente ha degli obblighi di comportamento ed è responsabile di quanto fatto nell'esercizio delle sue funzioni e che nei casi di inadeguata assegnazione di un ordine di servizio può andare incontro a conseguenze così come ad es. disciplinato dall'articolo 51 del Codice Penale.

Stigmatizziamo inoltre l'eccessivo ricorso ad impartire ordini di servizio al personale della Direzione generale per i sistemi informativi automatizzati e dei Cisia; infatti il suo utilizzo smodato, oltre a provocare sconcerto tra i lavoratori, destabilizza gli equilibri dei team di lavoro. Alla sessa stregua del contenuto dell'ordine di servizio suindicato, si evidenzia, per mero scrupolo, come la giurisprudenza della Suprema Corte riconosca la configurazione di mobbing laddove vi siano una serie di comportamenti di carattere persecutorio - anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo.

Entrando nel merito dell'ordine stesso ci chiediamo come verranno remunerati gli eventuali coordinatori o i “dirigenti facenti funzioni”, nell'ipotesi in cui manchi il dirigente e se tale riorganizzazione dei servizi sia stata fatta tenendo conto della conciliazione vita-lavoro che deve essere assicurata al personale.

Ancora una volta si emettono provvedimenti in maniera unilaterale e sulla pelle dei lavoratori, i quali hanno sempre dimostrato uno straordinario impegno ancor più in questo momento di emergenza sanitaria permettendo all'amministrazione di affrontare a testa alta una situazione tanto critica.

La USB P.I. – Giustizia, quindi, chiede l'immediata cancellazione nell'ordine di servizio in questione della parte ritenuta intimidatoria e vessatoria come precisato in premessa, oltre che una convocazione urgente per quanto attiene il merito dell'ordine stesso.

In attesa di riscontro, si porgono cordiali saluti.

Roma, 8 ottobre 2020

USB P.I. – Giustizia  
Giuseppa Todisco  
