# Leggi e contratti

## filo diretto con i lavoratori

### Infallibilità gerarchica, organizzazione degli uffici pubblici e infortunio dopo orario

*Cara* Unità,

*ecco i fatti. Verso il 16 o 17 settembre 1975 essendo vacante dell'ufficio PT di Riccione succ. 1 per l'assenza del direttore in congedo ordinario avevo in ufficio due impiegate e la Direzione provinciale PT di Forlì con la lodevole eccezione rimossa mi ha imposto di disgiungere una impiegata all'ufficio PT di Misano per il periodo [illegible] l'altra impiegata mi ha passato che il giovedì 11 settembre 1975 [illegible] del corrente mese [illegible] Ancona. Sapendo che il tale motivo per [illegible] solo [illegible] ma per [illegible] ho chiesto un [illegible] della Direzione per lo svolgimento [illegible] che [illegible] del congedo straordinario [illegible] secondo loro, non dovevo essere presente in ufficio alle ore 18.*

SERGIO VARO
(Riccione - Forlì)

Pubblichiamo per intero la tua lettera, perché essa dimostra come possa esservi, negli uffici pubblici, una «atmosfera» sbagliata. Per esempio colpisce l'espressione «ogni eccezione rimossa», che, se non ci sbagliamo dovrebbe significare «senza discutere». Tale formula, con le sue parole dotte ed antiquate, esprime una prassi autoritaria, che esclude in partenza ogni possibilità di dialogo, come se gerarchia volesse dire infallibilità. Se qualcuno un giorno avesse la pazienza di raccogliere in specie di florilegio, le espressioni convenzionali usate in occasioni burocratiche, contribuirebbe a dimostrare in un assetto non trascurabile corre e quello del linguaggio la separazione che purtroppo esiste fra uffici pubblici e realtà.

Venendo al tuo quesito esso consiste in questo: è corretto l'atteggiamento dell'Amministrazione postale, che vuol riconoscere soltanto un congedo straordinario per malattia? Oppure è giusta la tua pretesa di collegare l'infortunio al servizio? La soluzione in un senso o nell'altro ha importanti conseguenze, perché, anche prescindendo dalla assenza di postumi (che nel caso tu dica non vi sono stati), il congedo straordinario ha dei limiti sia di durata massima (sessanta giorni secondo l'articolo 37 del testo unico 10 gennaio 1957, n. 3) sia di trattamento economico (riduzione di un quinto degli assegni nel secondo mese e perdita, dall'inizio di malattia speciale e del compenso per straordinario ecc.) del citato testo unico.

A nostro parere – secondo la versione dei fatti che tu fornisci – è scarsamente sostenibile il collegamento fra l'infortunio ed il servizio. Il fatto che tu fossi in ufficio dopo l'orario d'obbligo non si è verificato per una tua strategia ma per obiettiva necessità. Se in un ufficio, come nel tuo caso, vi sono normalmente quattro persone (tu, le due impiegate ed il dirigente titolare, quest'ultimo in congedo alla data dell'infortunio) e succede che ne sia presente una sola, o il lavoro resta indietro o, se questo, a quanto dici, non era consentito dalla prassi imposta di mandare la contabilità a Forlì giorno per giorno), oppure occorre che l'unico presente prolunghi la sua permanenza in ufficio. D'altra parte, in avvenire in quel periodo, sia pure virtualmente, funzioni direttive della succursale, e quindi il tuo comportamento non costituiva un atto estemporaneo di zelo personale, ma una iniziativa oggettivamente ricollegabile alle responsabilità direttive.

### Indennità di maternità e trattenuta fiscale

*Alla redazione dell'Unità*

*In una serie di compagnie di assicurazione la detta [illegible] alle lavoratrici in [illegible] obbligatoria o in [illegible] INAM relativi al periodo di maternità [illegible] deve [illegible] a trattenute [illegible] alla fonte. Il sostituto [illegible] che [illegible] modifica [illegible] il comportamento [illegible] [illegible] [illegible]