

Roma, 13 marzo 2020

Prot. n. 51

Dott. Fulvio Baldi
Capo di Gabinetto

Dott.ssa Barbara Fabbrini
Capo Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria

Dott. Alessandro Leopizzi
Direttore Generale del personale e della formazione

Oggetto: *mancata attuazione dello smart working negli uffici giudiziari*

La grave situazione in cui versa il nostro paese a causa del protrarsi del contagio da COVID-19 e la recente e preoccupante affermazione da parte dell'OMS di stato "pandemia", ci impone una più alta attenzione nella tutela della salute dei lavoratori di questo Ministero.

Con riferimento al DPCM 11 marzo 2020, la Direttiva 2/2020 del Ministero della Funzione Pubblica esorta le amministrazioni pubbliche ad applicare ulteriori misure di contenimento del contagio.

Fermo restando quanto disposto dall'articolo 1, comma 1, lettera e), del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge n. 81 del 22 maggio 2017, e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza.

La CISL chiede l'applicazione su tutto il territorio del Dpcm 8 marzo 2020 n. 11 che individua i servizi e le attività essenziali e indifferibili di questa amministrazione. Chiede di provvedere, quindi, con la massima tempestività a collocare il restante personale in smart working in applicazione della recente circolare a firma del Capo Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria recante le "linee guida sulle misure di svolgimento dell'attività lavorativa per il personale dell'amministrazione giudiziaria al fine di attuare le misure di contenimento del contagio da covid-19". Tale circolare, in applicazione delle disposizioni governative sulla materia, si è posta l'obiettivo di **"limitare, per quanto è possibile, la presenza fisica negli uffici centrali e territoriali, relativamente sia all'utenza esterna sia al personale magistratuale e amministrativo"** ed ha lasciato a capi degli uffici e dirigenti ampia libertà di manovra in tema di smart working e, più in generale, in tema di lavoro flessibile. In particolare la circolare contiene:

- a) importanti chiarimenti in merito all'applicazione dello smart working improntati alla massima elasticità. Così il documento afferma che *"non è previsto un numero fisso di giorni in cui il lavoratore può espletare la propria prestazione fuori dalla sede di lavoro"*; *"non è prevista una percentuale massima di unità di personale che potranno accedere alla modalità di lavoro agile"*; *"il lavoratore, dunque, deve collaborare lealmente con il datore nella individuazione delle attività di sua pertinenza delocalizzabili, che costituiranno l'oggetto della sua prestazione in modalità di lavoro agile, a partire dalla proposta di progetto contenuta nella propria*

- istanza*"; **“non è astrattamente necessario che la prestazione lavorativa sia svolta con l’ausilio di dispositivi informatici”**.
- b) la previsione di altre **modalità di lavoro flessibile quali il telelavoro ed il coworking**. La circolare precisa che il telelavoro è il telelavoro **“si basa... su lunghi periodi continuativi fuori della sede di servizio, presso un’altra postazione specificamente individuata e fornita dal datore unitamente ad ogni necessaria strumentazione (salvo casi particolari in cui è ammessa la possibilità di utilizzare mezzi propri), e postula controlli e sopralluoghi”** e che lo stesso si distingue dal lavoro agile (smart working) in quanto quest’ultimo **“prevede che la prestazione lavorativa sia eseguita in parte presso la sede ordinaria di lavoro e in parte all’esterno, senza una postazione prestabilita, consente (o, come nel caso di specie, di fatto per lo più impone) l’utilizzo di dispositivi propri”**. La circolare precisa che il coworking è una **“modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in un unico ambiente fisico di dipendenti dell’Amministrazione della giustizia in servizio presso differenti uffici ed articolazioni; ad esempio, sussistendo spazi e dotazioni adeguati e con il consenso del Capo dell’Ufficio e del dirigente amministrativo dell’Ufficio ospitante, un dipendente in servizio presso il Tribunale di X potrà temporaneamente avere come sede di lavoro il Tribunale di Y”**.
- c) il richiamo a forme di flessibilità oraria ossia orario flessibile, turnazioni, orario multiperiodale. Tale richiamo è fatto esplicitamente per indurre i dirigenti degli uffici ad **“individuare le tipologie di lavoro flessibile ritenute più efficacemente applicabili in relazione all’organizzazione e ai flussi di lavoro presenti nelle proprie unità organizzative, al fine di contenere l’afflusso di personale e prevenire il contagio da Covid-19”**.

Il ricorso allo smart working ed alle altre forme di lavoro flessibile, come dimostra l’esperienza del lavoro privato, rappresenta una evoluzione nel modo di lavorare che, attraverso la delocalizzazione dell’attiva lavorativa, mira a determinare un incremento della produttività. L’applicazione dello smart working **ben potrebbe costituire, laddove ci siano difficoltà tecniche ed operative irrisolvibili, l’occasione per avviare la formazione da remoto per tutto il personale (cd formazione e-learning)**.

Non sfugge che le norme fin qui emanate hanno l’obiettivo di limitare per quanto più possibile la circolazione e l’affollamento di cittadini, in particolare in luoghi chiusi. Ulteriori ritardi o il mancato rispetto delle disposizioni governative possono esporre le lavoratrici e i lavoratori a rischi di contagio, specie quelli più svantaggiati perché affetti da patologie gravi ovvero con figli e/o pendolari.

In un momento così difficile la collaborazione tra le parti rappresenta un elemento di forza e coesione sociale. Per quanto su esposto la CISL chiede un incontro, in video conferenza, informativo e di confronto sulle iniziative da prendere nel più breve tempo possibile.

Confidando nell’accoglimento della richiesta, si porgono distinti saluti.

Distinti saluti

Roma, 13 marzo 2020

Il Coordinatore Generale
Eugenio Marra