



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Coordinamento Provinciale Giustizia Roma

Via Arenula, 69/70 - 00186 ROMA - tel. 0668852036 - tel/fax 066869555
www.giustizia.uilpa.it - giustiziaroma@uilpa.it

Prot.61/07/2022/uil

Roma, 21.09.2022

Spett.le Corte di Appello - Roma

Spett.le Ufficio della Presidenza

Pec: presidente.ca.roma@giustiziacert.it

Spett.le Ufficio della Dirigenza

Pec: dirigente.ca.roma@giustiziacert.it

Oggetto: Decreto Aiuti bis

In attesa della conclusione dell'iter parlamentare del Decreto Aiuti bis e nella imminenza della sua conversione in legge, tenuto conto della possibilità di **proroga fino al 31 dicembre 2022 del diritto allo smart working per i lavoratori fragili e per chi ha figli sotto i 14 anni**, questa Organizzazione Sindacale

CHIEDE

alla S.V. di anticipare e formulare disposizioni in merito al lavoro da remoto per i dipendenti della Corte d'Appello di Roma.

Secondo quanto riportato dai mezzi di informazione, nel testo in conversione risultano confermate le regole emergenziali precedentemente introdotte durante la prima ondata Covid. Il predetto testo si ricollega indirettamente all'art. 26 del DECRETO CURA ITALIA, che fin dai primi mesi dall'insorgere della pandemia regola le tutele per coloro che risultano esposti ad un maggior rischio per la salute in caso di contagio. In particolare, per chi si trova in una condizione di fragilità, la norma prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche mediante assegnazione ad una diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi. La possibilità di beneficiare di questa tutela, più volte oggetto di proroga, era stata confermata fino al 30 giugno u.s.. Tuttavia, in linea con quanto già anticipato dal Ministro delle Politiche Sociali, on. Andrea Orlando, lo SMART WORKING per le lavoratrici e i lavoratori fragili tornerà in vigore fino alla scadenza del 31 dicembre 2022. Allo stesso modo, tornerà, probabilmente fino a fine anno, la possibilità, prevista fino al 31 luglio scorso, di svolgere l'attività lavorativa in maniera agile per i genitori dipendenti del settore pubblico e privato con figli fino a 14 anni, fermo restando che lo smart working deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa e salvaguardare l'efficienza dei singoli uffici.

Nell'ambito della singola articolazione sarà il dirigente responsabile ad individuare le misure organizzative che si rendono necessarie. In attesa quindi degli accordi per estendere anche ai dipendenti della Pubblica Amministrazione fino al 31 dicembre p.v la possibilità di accedere alla modalità di lavoro agile, sarebbe auspicabile anticipare i possibili sviluppi della situazione al fine di prevederne le conseguenze e farsi trovare già pronti. In generale, infatti, nella Pubblica Amministrazione si tiene in grande considerazione l'equilibrio delle esigenze familiari e lavorative; ne è un esempio anche il recente provvedimento adottato il 13 agosto 2022, riguardante la modifica del congedo parentale (D. lgs 105/2022). Gli strumenti per lo svolgimento del

lavoro da remoto esistono già, come peraltro precisato anche nella nota del Direttore Generale, dott. Leopizzi, del 29 aprile 2022 (allegata in copia), alla quale è possibile fare riferimento.

Essa recita: *per **Lavoro agile** si intende una delle possibili modalità, stabilita mediante accordo tra le parti, di effettuazione della prestazione di lavoro subordinato per processi e attività di lavoro previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro (...)*

(...) .Il lavoro agile nell'amministrazione giudiziaria è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, così, al contempo, da garantire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, contemporaneamente incrementando la loro produttività, promuovere la mobilità sostenibile, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

(...) Sono riconducibili a lavoro agile, senza ulteriore distinzione di categoria di inquadramento del personale, le prestazioni lavorative che presentino le seguenti caratteristiche:

- a. È possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;*
- b. Il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati con il proprio dirigente o con chi ne fa le veci;*
- c. È possibile monitorare e valutare, secondo criteri oggettivi e predeterminati, i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati nelle modalità di cui sopra.*

(...) .Il lavoro agile ha ad oggetto, ferma restando la facoltà dei dirigenti degli Uffici di individuare, anche recependo buone prassi introdotte presso altri Uffici ovvero le segnalazioni degli stessi dipendenti e delle Organizzazioni sindacali, ulteriori competenze riconducibili a tale modalità di espletamento della prestazione lavorativa, le seguenti attività nell'ambito dell'Amministrazione centrale e periferica, degli Uffici giudiziari e degli Uffici NEP, nel rispetto del vigente mansionario dei singoli profili professionali:

- a. Ricezione e gestione degli atti, tramite tutti gli applicativi sviluppati e resi disponibili per l'accesso da remoto da parte dell'Amministrazione, anche con riferimento a specifici settori (ad esempio, Minorenni, Sorveglianza, Unep);*
- b. Gestione del contributo unificato;*
- c. Pubblicazione dei provvedimenti civili;*
- d. Attività di notifica di atti penali con il sistema SNT;*
- e. Predisposizione di rendicontazioni e atti contabili, liquidazione spese di giustizia, attività di pagamento telematico e di recupero crediti, compilazione di tabelle, elaborazione dati e adempimenti connessi con gli applicativi in uso presso le singole articolazioni, anche con sistema SICOGE;*
- f. Analisi, studio, traduzione, ricerca e stesura di testi e relazioni connesse con i compiti d'ufficio;*

- g. Attività di approfondimento normativo o giurisprudenziale e di elaborazione dati relativi al lavoro istituzionale;
 - h. Predisposizione di atti/provvedimenti o di minute degli stessi ovvero di modulistica ovvero di documentazione tecnica;
 - i. Analisi, valutazione, aggiornamento e pubblicazione, anche on line, di dati;
 - j. Istruttoria procedimentale e gestione del fascicolo, anche cartaceo;
 - k. Ricezione e gestione mediante protocollazione, anche digitale, di atti amministrativi;
 - l. Attività amministrativa (gestione del personale; uffici di dirigenza; relazioni con il pubblico, anche per organizzare gli accessi fisici dell'utenza presso l'Ufficio; contatti con altri Uffici dell'Amministrazione giudiziaria o di altre Amministrazioni, anche mediante sistemi telematici; servizio di centralino telefonico);
 - m. Aggiornamento dati statistici;
 - n. Analisi, monitoraggio e gestione di ogni tipo di piattaforme, reti, siti web, sistemi ed applicativi digitali, anche per eventuali interventi in remoto;
 - o. Partecipazione ad attività di formazione.
2. L'elenco che precede non ha carattere tassativo e può sempre essere modificato, in particolare ampliando il novero delle attività suscettibili di essere svolte in modalità agile, sulla base della specifica situazione dell'Ufficio.
 3. Le attività e i processi di lavoro sopra indicati possono essere svolti al di fuori della sede di lavoro – eventualmente, ma non necessariamente – con l'ausilio di strumentazioni tecnologiche idonee, fornite dall'Amministrazione.
 4. I dirigenti degli Uffici, tenuto conto di quanto sopra specificato, individuano le tipologie di attività ritenute delocalizzabili in tutto o in parte, avuto riguardo alle peculiarità delle competenze e al contesto locale. ...L'Amministrazione garantisce il diritto alla salute dei lavoratori e dei loro conviventi in analoga condizione, con ogni adeguata misura organizzativa e comunque in coerenza con la normativa di rango primario che ha prorogato fino al 30 giugno 2022 il regime di tutela, anche mediante svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, per specifiche categorie di soggetti fragili.

L'Amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico e tenendo conto delle specifiche necessità tecniche delle attività, sempre nei limiti dettati dalla concreta situazione del singolo Ufficio.

Visto anche il TITOLO V (art.36 e segg.) del Contratto Collettivo Nazionale- Funzioni Centrali, **si ribadisce da parte di questa Organizzazione Sindacale l'urgenza di prendere in considerazione la necessità di prevedere una conciliazione vita-lavoro per i propri dipendenti** e quindi di andare incontro alle esigenze dei lavoratori, anche in considerazione dell'attuale situazione derivante dalla crisi economica/energetica, per cui la possibilità di usufruire di giorni di SW si tradurrebbe in una opportunità di risparmio sia per il datore di Lavoro, sia per il dipendente stesso. Inoltre la mancata o residuale, quindi non strategica, applicazione del lavoro agile, costituisce una evidente ed oggettivo strumento di misurazione della capacità di gestione dei Capi degli Uffici e di performance per la Dirigenza Amministrativa. Si resta in attesa di cortese urgente riscontro.

Si ringrazia.

Distinti saluti

Il Responsabile Giustizia Roma e Lazio



Il Responsabile GAU



