



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.28/07/2025/uil

Al Capo Dipartimento DOG

Dott.ssa Lina Di Domenico

prot.dog@giustiziacerit.it

AL Capo Dipartimento DAG

Dott.ssa A. Giammaria

prot.dag@giustiziacerit.it

Al Direttore Generale Personale e Formazione DOG

Dott.ssa I. Gandini

dgpersonale.dog@giustizia.it

Oggetto: Recesso dagli accordi individuali di lavoro agile

In considerazione dell'avvenuta comunicazione di recesso unilaterale da parte dell'Amministrazione nei confronti dei dipendenti intestatari degli accordi individuali di lavoro in agile attualmente in essere, la scrivente Organizzazione Sindacale osserva quanto segue:

negli atti di recesso viene richiamato il contenuto dell'art. 9 del vigente accordo di lavoro agile, secondo cui "...in presenza di un giustificato motivo debitamente motivato il dipendente e l'Amministrazione possono recedere dall'accordo...", facendo riferimento alla Direttiva lavoro agile del Capo Dipartimento del 21.11.2025, nella parte cui si evidenzia che tra gli "obiettivi dipartimentali per il 2026 vi è anche quello, tra l'altro preminente sugli altri, di aumentare le performances degli Uffici in articolazione anche attraverso la dematerializzazione degli atti cartacei onde pervenire al miglioramento dei processi di lavorazione dei documenti e delle pratiche assegnate a ciascun Ufficio...".

Di fatto, l'azione di recesso trova la sua motivazione principale nella necessità di dematerializzazione degli atti, considerata preminente per incrementare le prestazioni degli Uffici.

Tuttavia, tale argomentazione presuppone **erroneamente** che la totalità del personale in servizio sia coinvolta in questa attività.

Al contrario, è noto che diverse articolazioni organizzative e numerosi dipendenti non utilizzano già da tempo supporti cartacei, operando esclusivamente attraverso canali digitali e dematerializzati.

Pertanto, si osserva che tale motivazione non trova applicazione negli atti di recesso dagli accordi per tutti quei dipendenti che non rientrano in tale tipologia. Infatti, nella Direttiva (e quindi negli atti di recesso che la applicano) non viene fatta menzione e quindi non si tiene conto delle mansioni svolte, né della effettiva produttività garantita anche e soprattutto nei periodi di lavoro agile, attuando una generalizzazione indistinta dei dipendenti.

Risulta altresì difficile comprendere come la drastica diminuzione delle giornate di lavoro agile possa garantire il rispetto della necessità di trovare un **bilanciamento tra tempi di lavoro e tempi personali** (anche e soprattutto in una città come Roma, dove anche senza considerare l'Anno Giubilare gli spostamenti sono difficoltosi e dispendiosi in termini di tempo ed energie), sebbene tale esigenza – peraltro molto sentita dal personale - sia stata menzionata nella richiamata Direttiva.

Si rappresenta, inoltre, che in occasione dell'incontro del 4 novembre u.s. tra le OO.SS. e il Capo di Gabinetto del Ministero della Giustizia, Dott.ssa Bartolozzi, era stata comunicata l'intenzione di revisionare, entro la fine del 2025, le modalità di applicazione del lavoro agile per le situazioni che prevedono **quattro o cinque giornate** settimanali da remoto.

Tuttavia, la successiva Direttiva del Capo DAG ha stabilito un solo giorno di lavoro da remoto a settimana per tutti i dipendenti indistintamente (con facoltà di aumento solo in casi particolari e documentati).

Tale provvedimento è stato adottato senza distinguere la tipologia di attività svolta e senza valutare se la frequente presenza in sede sia effettivamente e strettamente necessaria per ogni singolo dipendente coinvolto.

Questa O.S. raccoglie le istanze di grave malcontento manifestate dai dipendenti interessati dal provvedimento, in virtù della necessità, ormai validata anche a livelli accademici, di considerare e applicare il lavoro agile come una **modalità organizzativa** moderna ed efficace e non una mera concessione da parte dell'amministrazione. Una modalità che contribuisce a costruire un concetto moderno di produttività pubblica, basato non tanto e non solo sulla presenza, ma anche e soprattutto sulla qualità delle relazioni e dei contesti di lavoro, sulla **reale ed effettiva valutazione delle attività svolte e delle prestazioni** effettivamente garantite e che vede la costruzione di un nuovo patto professionale, non basato sulla concessione e sul controllo, bensì sulla responsabilità condivisa e sulla fiducia.

Questa O.S. **constata con rammarico** che l'attuale Direttiva, e ancor più i recessi unilaterali dagli accordi, **non soddisfano minimamente** i suddetti requisiti. Tali azioni hanno inoltre l'effetto di **demotivare il personale**, che si dichiara profondamente deluso dal trattamento riservato. In particolare, **non sono state riconosciute** l'abnegazione e la dedizione che soprattutto negli ultimi anni hanno in molti casi condotto a un notevole aumento della

produttività, configurando tale approccio quasi come un intento “punitivo” nei confronti dei dipendenti.

Tutto ciò premesso, si evidenzia che tale azione unilaterale contravviene alle norme contenute nell’articolo 7, comma 6, lettera ae) del vigente CCNL, che prevede che i criteri di priorità per l’accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto e l’estensione delle giornate di prestazione sono materia di contrattazione.

Questa O.S. riafferma pertanto l'esigenza di un confronto reale e aperto con le OO.SS e le rappresentanze sindacali unitarie.

Roma, 3.12.2025

Il Vice Coordinatore Provinciale
Giada Bergantino

A handwritten signature in black ink, reading "Giada Bergantino", written in a cursive style.