



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento MINISTERO GIUSTIZIA

Via Arenula, 69/70 - 00186 Roma - tel. 0668852036 - tel/fax 066869555

www.giustizia.uilpa.it - giustizia@uilpa.it

UILPA GIUSTIZIA – NOTA A VERBALE **Riunione del 22 gennaio 2026 – Ministero della Giustizia**

Con riferimento alla riunione odierna (convocazione prot. **m_dg.GAB.19/01/2026.0002030.U**), si chiede che la presente nota sia acquisita agli atti e riportata integralmente a verbale.

Oggi non siamo qui a discutere un tema “accessorio”, né un istituto di comodo.

Siamo qui a discutere della **tenuta del lavoro nella Giustizia** e della capacità dell'Amministrazione di restare competitiva, attrattiva e soprattutto umana.

Negli uffici – in tutte le famiglie professionali – si vive una condizione di forte pressione: carichi elevati, arretrati, urgenze continue, responsabilità sempre più pesanti. A questo si somma la difficoltà quotidiana di conciliare tempi di lavoro e tempi di vita.

Questa non è un'affermazione astratta: è un dato sociale.

Vuol dire lavoratrici e lavoratori che:

- escono tardi dagli uffici e rientrano a casa senza alcuna possibilità di gestione familiare,
- assistono genitori, figli o familiari disabili e vivono un conflitto permanente tra cura e lavoro,
- affrontano separazioni, famiglie monoparentali, figli minori, e spesso senza alcuna rete di supporto,
- e, nei casi più gravi, arrivano a condizioni di logoramento psicofisico che generano malessere, assenze e richieste di mobilità in uscita.

Il lavoro agile non può essere percepito come un “premio” o un favore. È uno **strumento organizzativo**, e come tale deve essere progettato e applicato.

Lo stesso Piano Organizzativo del Lavoro Agile (PIAO 2025–2027) richiama finalità precise: benessere organizzativo, conciliazione, inclusione e attenzione alle fragilità permanenti o temporanee.

Il problema è che, oggi, la realtà sul territorio è disomogenea: uffici dove il lavoro agile funziona e uffici dove è quasi assente o applicato in modo restrittivo. Questa frammentazione genera:

- disparità di trattamento,
- conflittualità interna,

- aumento della mobilità in uscita,
- e un effetto devastante: la Giustizia diventa un'amministrazione da cui scappare.

Serve un cambio di passo. Serve una regola nazionale chiara.

Si chiede una policy nazionale uniforme che preveda:

Minimo garantito: almeno 2 giorni settimanali di lavoro agile per tutto il personale le cui mansioni risultino remotizzabili.

Flessibilità in aumento: fino ad un massimo di 5 giorni settimanali, quando ricorrano condizioni oggettive e documentate, ovvero:

- tutela di categorie fragili,
- assistenza a familiari disabili gravi (L.104),
- fragilità sanitarie documentate,
- genitorialità e carichi familiari gravosi,
- esigenze organizzative e riorganizzazione del lavoro,
- coworking e gestione territoriale sostenibile.

Questo impianto – minimo garantito + estensione mirata – è l'unico che può garantire:

- uniformità nazionale,
- equilibrio organizzativo,
- rispetto delle situazioni di maggiore vulnerabilità,
- e un concreto recupero di attrattività.

Sulle fragilità occorre chiarezza.

Non è più accettabile che situazioni delicate vengano risolte con la logica della concessione.

Devono essere riconosciute come **priorità organizzative**:

- persone con disabilità,
- persone che assistono familiari disabili (art. 33 L.104),
- lavoratori in condizioni di fragilità documentata,
- **madri single / genitori soli / famiglie monoparentali**,
- genitori con figli minori, soprattutto in assenza di rete familiare.

Lo stesso PIAO individua priorità come:

- dipendenti disabili o con figli disabili (art. 3 co. 3 L.104);
- lavoratrici nei tre anni successivi alla maternità (D.Lgs. 151/2001).

Queste priorità devono diventare **diritti concretamente applicati**, non frasi programmatiche.

Il coworking deve diventare uno strumento strutturale, utile a:

- ridurre spostamenti,
- limitare richieste di mobilità,
- garantire equilibrio tra presenza e lavoro da remoto.

È una misura organizzativa, non un esperimento.

Oggi si impone la formazione obbligatoria e il raggiungimento di un monte ore annuo, ma nella pratica:

- gli uffici sono sotto pressione,
- i carichi non permettono di dedicare tempo reale alla formazione,
- i sistemi e le piattaforme risultano spesso congestionati.

Di conseguenza, si scarica sui dipendenti un obbligo che diventa difficile adempiere.

Si chiede quindi che il lavoro agile venga autorizzato e considerato anche strumento necessario per consentire la formazione obbligatoria, come già richiesto nella nota inviata sul punto.

Sul personale PNRR/UPP, si evidenzia che criteri eccessivamente sbilanciati sull'anzianità rischiano di trasformare la stabilizzazione in una procedura espulsiva, con effetti:

- irragionevoli sul piano comparativo,
- dannosi sul piano organizzativo,
- e potenzialmente forieri di contenzioso seriale.

Si chiede:

1. riequilibrio dei criteri (anzianità in equilibrio con titoli e prova),
2. **proroga dei contratti** per i non stabilizzati e continuità nelle sedi, per consentire progressivo assorbimento e non disperdere competenze.

Precedenza art. 33 comma 5 L.104/1992: piena applicazione nelle assegnazioni sede

Si rappresenta infine la necessità di garantire, senza interpretazioni restrittive, la piena applicazione della precedenza ex **art. 33 comma 5 L.104/1992** nelle procedure di assegnazione sede.

È un punto che incide sulla vita reale delle persone: l'assistenza familiare non si concilia con assegnazioni lontane, e l'Amministrazione non può alimentare prassi difformi o restrittive che generano disparità e contenzioso. Si chiede che dalla riunione odierna discendano impegni formali su:

1. **lavoro agile**: minimo garantito **2 giorni settimanali**, estensibile **fino a 5 giorni** con criteri oggettivi e documentati;
2. tutela rafforzata per categorie fragili (L.104 per sé e assistenza; fragilità; genitorialità; genitori soli/madri single);
3. sviluppo strutturale del **coworking**;
4. autorizzazione LA anche per garantire **formazione obbligatoria**;
5. confronto urgente su criteri stabilizzazione PNRR/UPP + proroga contratti non stabilizzati;
6. pieno rispetto precedenza **art. 33 co. 5 L.104/92** nelle assegnazioni sede.


Dott. **Mirko Manna**
UILPA Giustizia