

ROMA 19 ottobre 2020

**NOTA A VERBALE FLP GIUSTIZIA: ACCORDO SULLA ATTUAZIONE DEL LAVORO  
AGILE PRESSO L'AMMINISTRAZIONE GIUDIZIARIA AI SENSI DELLA NORMATIVA  
ECCEZIONALE DI CONTRASTO ALLA PANDEMIA COVID-19.**

Quale doverosa premessa, la scrivente O.S. vuole partire dalla presa d'atto che una buona parte delle istanze, delle osservazioni e delle proposte esternate in occasione delle riunioni "fiume" - **svoltesi in video conferenza rispettivamente il 17 ed il 22 settembre c.a. - sono state recepite dall'Amministrazione interlocutrice.**

Tuttavia, sempre a parere di chi scrive, vi sono dei punti che dovranno essere approfonditi e migliorati, **quali ad esempio l'ampliamento degli applicativi, soprattutto per ciò che concerne il settore penale, oltre ciò che attiene gli Uffici del Giudice di pace, gli Uffici NEP (GSU), oltre quelli della Sorveglianza e gli Uffici Minorili, con il contestuale considerevole aumento dell'hardware previsto, nel nostro Dicastero. Ciò risulta essenziale anche al fine di garantire i registri in uso salvaguardando al contempo alti standard di sicurezza.**

Detto ampliamento, permetterebbe l'accesso allo smart-working ad un numero considerevole di lavoratori, aumentando da un lato il bacino d'accesso, nonché garantendo il coinvolgimento di tutti i dipendenti del DOG, senza discriminazione alcuna a prescindere dall'Ufficio di provenienza.

Altra tematica rimasta sospesa è quella relativa al riconoscimento "buono pasto": la FLP Giustizia – così come precedentemente richiesto nei tavoli tecnici ed oggi ribadito al tavolo politico - continua a ritenere un diritto acquisito dei lavoratori **che abbiano regolarmente svolto la loro prestazione – superiore alle ore 6:30 giornaliere – quello di ottenere la regolare erogazione del buono pasto, a prescindere che sia espletata in modalità in presenza e/o in lavoro agile.**

**Ciò perché, giova sottolinearlo ancora una volta, la prestazione resa in smart working - soprattutto in periodo emergenziale - deve ex lege considerarsi la modalità ordinaria attraverso la quale rendere la propria prestazione lavorativa. Il dipendente ha, invero, diritto ad un trattamento normativo ed economico non inferiore a quello complessivamente applicato – in attuazione dei contratti collettivi – nei confronti dei lavoratori che svolgono la medesima mansione esclusivamente in presenza, riconoscimento già in essere in altre strutture ricomprese tra le c.d. "Funzioni Centrali".**

Altra questione che non può passare inosservata è quella relativa all'art. 13 , c. 5, il quale non prevede nessun rimborso al lavoratore, quale copertura delle spese riguardanti i consumi elettrici, quelli per la connessione alla rete internet e le comunicazioni telefoniche con l'Ufficio. In tale circostanza, la FLP ribadisce la necessità di un rimborso – anche forfettario – per i lavoratori. Tali rimborsi, ben potrebbero essere effettuati – come già richiesto - attingendo dalle risorse disponibili dalla contrattazione (FUA), integrate dai risparmi resisi disponibili per i minori costi legati all'attività svolta da remoto.

Sarebbe ripetitivo richiamare tutta la normativa che corrobora quanto sopra affermato, anche perché – sempre dietro istanza della FLP – la stessa è stata recepita nella bozza d'accordo in oggetto. Tuttavia si può cogliere l'occasione per rimarcare che la ratio di tutta questa copiosa normativa è quella di incentivare il lavoratore – e l'Amministrazione – a svolgere la propria prestazione “a distanza”, cercando di contenere il rovinoso incedere della pandemia, al contempo senza privarlo dei suoi diritti, oltre a dar continuità ed a migliorare il servizio nei confronti dell'utenza.

Ciò posto, ed in attesa di osservare i risultati prodotti dall'applicazione concreta di tale accordo attraverso il monitoraggio dello stesso, non si può tacere che, visto i tempi ristretti di lavoro nei quali si è svolta l'ultima riunione – propedeutica alla firma - la bozza abbia integrato alcune delle nostre proposte, recanti doverose garanzie a tutela dei lavoratori. l'Amministrazione ha infatti accettato di buona lena di inserire i nostri suggerimenti, quali ad esempio:

- Di riconoscere l'istituto del co-working al fine di venir incontro ai lavoratori che abbiano problemi di mobilità, e ciò anche individuando appositi spazi o postazioni all'interno dell'Ufficio ricevente;
- Di eliminare la stesura di un “progetto” quale presupposto necessario per poter accedere allo smart-working ridefinendolo quale semplice “Programma”. A ciò si aggiunga che l'istruttoria procedimentale e la gestione del fascicolo, oltre che in modalità digitale possa essere anche “cartacea”, quindi manuale.
- Di aver introdotto termini perentori per la messa in esecuzione dell'accordo da parte dell'Amministrazione nei singoli Uffici periferici con il coinvolgimento delle OO.SS. territoriali;

- Di aver posto un obbligo di cospicua motivazione – in capo all’Amministrazione – qualora si dovesse procedere alla revoca dello smart-working;
- Di aver ottenuto che ai dipendenti in smart-working vengano riservate apposite iniziative formative, da considerarsi ulteriori rispetto a quelle preesistenti.
- In ultimo – nella riunione del 14 c.m. - è stata elevata la percentuale di lavoratori che devono avere accesso allo smart working, facendo sì che il 50% non sia più il tetto massimo, bensì la percentuale minima che potrà usufruire di tale forma di lavoro.

Tuttavia la FLP, in detto ultimo incontro si era riservata la decisione di sottoscrivere l’accordo

Ed invero, ricollegandosi a tale ultimo punto, la scrivente O.S. aveva chiesto una riforma dell’art. 2, c. 3 dell’Accordo, in modo **da specificare** che nella suindicata percentuale non fossero computate:

- le varie categorie di lavoratori fragili o deboli,
- i lavoratori che prestano assistenza a soggetti rientranti in dette categorie,
- né i lavoratori genitori di figli minori di 14 anni posti in quarantena.

Tutte queste categorie hanno il diritto ad accedere alle varie forme di lavoro agile in quanto titolari di un diritto *ex se* vigente, il quale trova il suo esplicito fondamento normativo nella l. n. 126 del 13 ottobre 2020, conseguentemente non dovrebbero esser computate nella percentuale prevista dall’art. 2, c. 3 dell’accordo, che invece dovrebbe esser riservata agli altri lavoratori. Più specificamente, abbiamo fatto tale richiesta in virtù del combinato disposto tra la sopra citata legge e la nota della Funzione Pubblica DFP-0062798-P del 2 ottobre 2020 - emanata in risposta a dei quesiti sollevati dal MIT – la quale nell’ultimo paragrafo recita “...*Le Amministrazioni possono valutare di escludere dal computo del 50% i lavoratori fragili...*”.

L’Amministrazione interlocutrice si è invece limitata ad inserire l’art 19, il quale prevede solo una generica clausola di riserva di adeguarsi alle “**ulteriori tutele concesse ai lavoratori, anche deboli o fragili, previste dall’ordinamento vigente.**”, senza tuttavia voler modificare sin d’ora l’art 2., c.3 della bozza, la cui attuale

formulazione – a parere di chi scrive - contrasta nettamente con la *ratio* della norma,

(l. n.126 del 13 ottobre 2020) che evidentemente interviene a prescindere dal mancato esplicito recepimento della stessa nell'accordo in parola.

Per tale motivo FLP Giustizia, **reputa sin d'ora d'obbligo, la convocazione di un tavolo ad hoc**, al fine di recepire ed esplicitare nell'accordo le tutele previste per tali categorie di lavoratori dalla norma in parola una volta terminata la breve fase integrativa dell'efficacia della stessa. **Solo in tale ottica decide di firmare.**

Si sottolinea, invece, **sin d'ora che altre criticità snocciate durante i vari tavoli tecnici, e solo in parte ivi descritte - tra cui quella del "buono pasto" e dei rimborsi delle spese forfettarie sostenute - è una battaglia temporaneamente rinviata. Ed invero, non si perde di vista che questo accordo ha una validità temporanea, circoscritta al perdurare dello stato emergenziale legato al COVID19. Si preannuncia, infatti, che in vista della stesura dell'accordo sullo smart-working "ordinario" la FLP Giustizia non potrà in nessun modo accettare dette criticità evidenziate, né tantomeno la rinuncia al diritto al buono pasto o l'attuale formulazione dell'art. 13, c.5, riguardante le spese sostenute dal dipendente. Infine, non si sottace sin d'ora, che altra battaglia rinviata avrà ad oggetto l'attuale art. 13.c4, là dove non prevede che i lavoratori "smartabili" abbiano - del pari rispetto ai lavoratori in presenza - diritto alla fruizione dei permessi prevista dal vigente CCNL. I lavoratori in smart working sono in tutto e per tutto lavoratori ordinari: restano dunque ferme le disposizioni del citato contratto ivi incluse le motivazioni, le cause e la documentazione prevista per poterne fruire.**

Il Coordinatore Generale FLP Giustizia  
(Piero Piazza)

