

INFORMATIVA_41_2021

Roma, 01 Marzo 2021

OSSERVAZIONI DELLA FLP SULLA
BOZZA DEL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

Si trasmette la nota FLP trasmessa ai vertici dell'Amministrazione

L'Ufficio Stampa

Prot. n. 15 _ GIUS_2021

Roma 01 marzo 2021

Al **Sig. Capo Dipartimento del DOG**
d.ssa Barbara Fabbrini
segreteria.capodipartimento.dog@giustizia.it

Sig. Direttore Generale del DOG
dott. Alessandro Leopizzi
dgpersonale.dog@giustizia.it

Sig. Capo Dipartimento del DAP
dott. Bernardo Petralia
capodipartimento.dap@giustizia.it

Sig. Direttore Generale del DAP
dott. Gianfranco De Gesu
dgpersonalerisorse.dap@giustizia.it

Sig. Capo Dipartimento del DGMC
dott. Gemma Tuccillo
dgmc@giustizia.it

Sig. Direttore Generale del DGMC
dott. Giuseppe Cacciapuoti
dgepe.dgmc@giustizia.it

Sig. Direttore Generale dell'UCAN
dott. Renato Romano
ucan@giustizia.it

LORO SEDI

Oggetto: Osservazioni bozza POLA.

In riscontro a quanto rappresentato dall'Amministrazione, nelle articolazioni del DOG, del DAP, DGCM ed UCAN, nei documenti M_DG.GDAP.22/02/2021.0068849.U e M_DG.DAP.26/02/2021.0076352.U, la scrivente O.S. raffigura le seguenti osservazioni generali. Il primo dei documenti inviati, contenente i rapporti dei Dipartimenti e dell'UCAN, ha natura meramente ricognitiva e, senza dubbio alcuno, risulta abbastanza completo nella trattazione dei

vari punti esaminati. Le carenze si rilevano, dunque, non tanto negli argomenti trattati, ma in tutte quelle sfaccettature che incidono sul lavoro agile e che sono state omesse.

Ciò posto, si precisa in via preliminare che l'attività di smart working ad oggi in essere, conserva il carattere emergenziale e pertanto - come previsto anche nel DPCM che regolerà le misure di contenimento dal 6 marzo al 6 aprile 2021 - deve considerarsi prorogato fino a tale data, od a ulteriori date individuate in seguito al prolungarsi dello stato di emergenza.

Quale premessa di carattere generale - e pertanto riferibile a tutti i Dipartimenti interessati ed all'Ufficio Centrale notarile - si vuole rimarcare l'imprescindibile esigenza di regolamentare il lavoro agile ordinario attraverso specifici accordi stipulati tra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e l'ARAN: ciò sia al fine di individuare linee generali ed un perimetro condiviso che definiscano i punti nodali dell'istituto, sia per affrontare le contrattazioni di secondo livello delle singole amministrazioni.

Ad ogni modo, considerata la situazione di criticità correlata alla pandemia, la ricognizione degli organici appare abbastanza definita, come anche la parte che riguarda i poteri datoriali ed il chiarimento che si tratti di un progetto triennale.

Conseguentemente, si rileva sin d'ora che il documento si configura deficitario, là dove nulla contempla in merito alla gestione negoziale degli istituti del rapporto di lavoro, che vanno preventivamente implementati a livello di Funzione Pubblica e Aran.

In ogni caso e in mancanza di essi, in sede di contrattazione integrativa, andrà espletato il confronto su tali aspetti, propedeutico rispetto ad ogni avvio del lavoro agile a regime previsto nei POLA.

OSSERVAZIONI DOG

Pur condividendo pienamente le premesse di carattere generale - finalizzate all'elaborazione dei dati emersi dall'esperienza del lavoro agile emergenziale, affinché gli stessi possano essere utilizzati quale proficua base di partenza di un progetto volto non soltanto a traghettare l'Amministrazione nell'era della digitalizzazione, ma contestualmente a migliorare la qualità di vita del dipendente - sono necessarie determinate considerazioni su alcuni dei punti trattati.

Si condividono a pieno le analisi volte a constatare che la cronica carenza di organico verrà solo "attutita" dalle procedure concorsuali menzionate e che, pertanto, sarà necessario garantire quanto più possibile "flessibilità" ai dipendenti attraverso l'implementazione del lavoro agile, in modo da non rendere ancor più gravoso il carico di lavoro sugli stessi gravante, ed il possibile stress da lavoro correlato che potrebbe derivarne.

Tale osservazione viene corroborata anche dai dati, forniti nel documento de quo, dai quali emerge palesemente ed incontrovertibilmente che le varie aree soffrono tutte di un'imponente carenza di personale - come da sempre ed in varie occasioni rimarcato dalla FLP - che si traduce in un ammanco pari al 26,45%, ossia ad 11.368,5 lavoratori in meno, rispetto a quanto invece previsto dalla dotazione organica definita con DPCM 99/19. Si evidenzia inoltre come la pianta organica in questione sia, di fatto, già obsoleta rispetto i carichi di lavoro ed il reale fabbisogno degli Uffici giudiziari presenti sul territorio.

Prendiamo dunque atto che le conclusioni del DOG relative alle dotazioni organiche, vengano a coincidere con quanto da sempre affermato dalla scrivente O.S., ossia che le procedure concorsuali menzionate relative al piano triennale, probabilmente riusciranno a coprire i soli pensionamenti.

Ci auguriamo, dunque, che tale presa d'atto sia la base di partenza non solo per implementare il lavoro agile, ma anche per aggiornare le piante organiche ed il nuovo piano triennale dei fabbisogni.

Si condivide, in egual modo, l'incentivo alla formazione "e-learnig" ed alla prestazione resa da remoto, attraverso applicativi sempre più veloci ed interconnessi.

Tuttavia, si evidenzia come il concetto di obiettivo espresso nel **paragrafo 2.4** *"Periodicamente, tenuto conto delle mutevoli necessità dell'ufficio e delle sopravvenienze, il responsabile o referente comunica al dipendente, a mezzo posta elettronica, **gli obiettivi quantitativi e qualitativi da raggiungere e procede al monitoraggio e alla verifica del livello di attività svolta. La definizione degli obiettivi di medio-breve periodo è strettamente connessa alla programmazione delle priorità su cui operare**"* sia troppo generico, lasciando una discrezionalità troppo ampia ed indefinita nelle mani di chi esercita i poteri datoriali.

Chiaramente si deve tener conto delle priorità e delle sopravvenienze dell'Ufficio, ma la formulazione attuale costituisce una sorta di "carta in bianco" nella mani del responsabile, che ovviamente ben potrebbe cambiare senza tempestivo preavviso gli obiettivi, facendo ricadere sul lavoratore ogni responsabilità per il raggiungimento degli stessi.

Del pari, occorre evidenziare come in relazione al **paragrafo 3.2** ed in particolare, in merito al ruolo dell'OIV – ed al fine di non disautorare le funzioni di controllo dallo stesso esercitate, conferendogli, altrimenti, un ruolo meramente "di facciata" – sarà necessario tenere in considerazione quanto già espresso dallo stesso in merito al sistema di valutazione e misurazione della performance. Più specificamente, l'organo di controllo aveva giudicato inadeguati i dati numerici sui quali il DOG ha sviluppato le statistiche stanti alla base del sistema di valutazione della performance catalogandole, pertanto, quali non soddisfattive al fine dell'approvazione del sistema medesimo. Tale pronuncia ha portato la scrivente O.S., a chiedere fondatamente, la sospensione del sistema sino a quando, l'Amministrazione non si fosse adeguata agli standard richiesti. È dunque necessario, ribadire anche in tal sede, che la nostra posizione non può mutare sin tanto che, il DOG adeguandosi alla richiamata pronuncia dell'OIV, non renderà effettivo il potere di controllo esercitato dall'Organo in parola.

Ricollegandoci, pertanto, al seguente **paragrafo 4.11**, pur essendo idealmente ed astrattamente d'accordo che il sistema di misurazione e valutazione della performance debba esser *"finalizzato al miglioramento continuo dell'organizzazione, anche per far fronte alle concrete difficoltà esistenti a seguito della riduzione del personale in servizio, attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la responsabilizzazione dei collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore autonomia nell'organizzazione delle proprie attività lavorative"*, abbiamo ben presenti tutte le criticità che lo affliggono in concreto, e sulla scorta delle quali abbiamo instaurato la nostra battaglia volta alla sospensione dello stesso, sin tanto che non vengano eliminate tutte.

Non possiamo, di conseguenza, avallare un sistema che funga da continuazione con il precedente, e che, vada a trasporre sull'istituto del lavoro agile ordinario tutte le incongruenze lamentate ed acclamate dall'OIV. Tale osservazione, vale tanto di più, in relazione al gravoso periodo pandemico che stiamo attualmente attraversando, e che non accenna a regredire.

In relazione al **paragrafo 4.2** si vuole sottolineare, come il co-working venga menzionato di sfuggita, nonostante fosse stato normato nell'Accordo emergenziale in materia. Si tratta, invece, di un istituto che nell'ambito del c.d. lavoro agile, dovrebbe avere dignità pari al più fortunato smart-working. Ed invero, mentre quest'ultimo in periodo emergenziale è stato più facilmente "accordato" nei vari Uffici, il co-working è stato spesso osteggiato e negato, attraverso un utilizzo arbitrario della discrezionalità dal parte di chi esercita i poteri datoriali. Si coglie l'occasione per ribadire, che invece, un'Amministrazione che abbia "visione" dovrebbe favorire al massimo il ricorso a tale istituto, anche al fine di superare nel tempo i problemi di mobilità che da anni affliggono il DOG. Si propone dunque di dar maggior rilevanza al suindicato istituto attraverso la cristallizzazione di criteri oggettivi, che possano evitare un diniego immotivato da parte degli Uffici territoriali – nei quali spesso permane inconcepibilmente la mentalità di fondo che un dipendente che lavori a "distanza" sia un dipendente "perso" – evitando anche che venga concesso "a macchia di leopardo".

Un'ultima osservazione, connessa allo specifico periodo storico, verte sul fatto che tale istituto può rivelarsi risolutorio, durante tutta la fase transitoria, fin tanto che non si sia conclusa la distribuzione capillare dell'hardware e del software dedicato. Tanto più il Ministero potenzierà la prestazione da remoto e l'interconnessione telematica ed informatica, tanto più diverrà indifferente il luogo fisico dal quale rendere la prestazione.

OSSERVAZIONI DAP

Ripercorrendo l'asse sintagmatico del documento, occorre procedere premettendo che le considerazioni poste in essere sono vevoli anche per il personale appartenente al comparto funzioni centrali del DAP.

Chiaramente si prende atto che i dipendenti appartenenti alla polizia penitenziaria, sono per lo più avulsi da tali considerazioni, in forza del fatto che le mansioni esercitate non siano riconducibili nel novero delle c.d. attività "smartabili".

Concentrandoci dunque sulla prima categoria, si richiama tutto quanto sopra esposto partendo dalla preliminare considerazione che anche al DAP si operi con una scopertura di personale cronica, che in media, tenendo in considerazione le varie aree si assesta intorno al 20%. È quasi tautologico sottolineare che, anche in tal caso, le procedure concorsuali richiamate non riusciranno a colmare le mancanze descritte.

A maggior ragione si richiamano le considerazioni precedentemente esplicate sulla misurazione della performance e sul ruolo dell'OIV.

Giova, inoltre, notare che se già si è ritenuta insufficiente la trattazione del co-working del DOG, qui non viene neanche menzionato. Tale mancanza non può considerarsi ammissibile in un

contesto di pianificazione del lavoro agile, per tutte quante le considerazioni sopra esplicate, nonché al fine di evitare ingiustificate diseguaglianze di trattamento tra i vari Dipartimenti.

Passando, invece, a considerazioni specifiche occorre notare come al **paragrafo 2.2.** si dia rilievo al fatto che molti rallentamenti, durante l'applicazione delle norme sul lavoro agile emergenziale, siano riconducibili all'insufficienza delle apparecchiature fornite dal Ministero ed al fatto che il personale utilizzasse proprie apparecchiature inadeguate. Se questo è vero, occorre anche sottolineare che il rallentamento delle attività è altresì riconducibile al fatto che non siano state fornite tempestivamente le CMG, e che, del pari, la rete si sia rivelata inadeguata: in primis la RUPA, ed a cascata la RUG. Sarebbe dunque opportuno potenziare, tali sistemi prendendo spunto dalle criticità occorse in periodo emergenziale.

OSSERVAZIONI DGMC

Anche in tal caso si possono richiamare le considerazioni esplicate in precedenza.

Ed invero, pur prendendo atto della peculiare struttura del Dipartimento – descritta in modo articolata nel documento – le criticità rimangono le medesime.

Carenza di organico cronica – personale delle tre Aree intorno al 20%, mentre i dirigenti oltre il 45% – procedure concorsuali che solo in parte colmeranno tali carenze, inadeguatezza ed insufficienza dei mezzi per rendere efficiente il lavoro agile, mancata contemplazione del co-working, ecc.

Anche in tal caso si richiamano tutte le considerazioni poste in essere necessarie al fine di ottenere un riorganizzazione che possa traghettare il DGMC nell'era della digitalizzazione, rendendo efficace il lavoro agile ordinario. Ovviamente anche in tal caso, si prende atto - vista la specificità delle funzioni esercitate da alcuni profili professionali - che alcune attività non possono esser considerate smartabili. Consideriamo calzante la loro cristallizzazione nel paragrafo "2.3.2 *ELENCO DELLE ATTIVITA' INDIFFERIBILI DA ASSICURARE CON TOTALE/PARZIALE PRESENZA FISICA*", tuttavia alcune di esse andrebbero ridiscusse in appositi tavoli monotematici: si menzionano ad esempio le attività contabili.

OSSERVANI UCAN

Si vuole partire sottolineando che l'UCAN ha fatto pervenire, in maniera solerte, la propria relazione già in data 20 gennaio 2021. La scrivente O.S., aveva già inviato le proprie considerazioni con nota prot. 05_Giust_2021 del 25 gennaio c.a, alla quale tuttavia, non era seguita risposta alcuna.

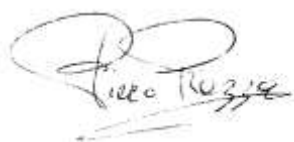
Si coglie, dunque, l'occasione per richiamare quanto già espresso, aggiungendo tutte le considerazioni di natura generale già illustrate per gli altri Dipartimenti: carenza di organico cronica – personale delle tre Aree mancante di 163 unità – inadeguatezza ed insufficienza dei mezzi per rendere efficiente il lavoro agile, mancata contemplazione del co-working, ecc.

In conclusione, fermo restando quanto già esplicito in tema di contrattazione di primo e secondo livello, si sottolinea che la FLP Giustizia continua a prestare la propria disponibilità e il proprio contributo, affinché la delicata materia in oggetto possa essere regolata attraverso un percorso comune intrapreso da Ministero e Parti sociali.

Per tale motivo, sin dai tempi in cui si esplicavano gli incontri aventi ad oggetto i tavoli monotematici sul lavoro agile emergenziale, la FLP Giustizia ha precisato che sarebbe stato necessario impostare un percorso analogo anche, e soprattutto, per la definizione del lavoro agile ordinario. Riteniamo dunque assolutamente pertinente la convocazione, indetta giorno 04 marzo 2021, al fine di dare avvio ad un percorso – da effettuarsi attraverso incontri plurimi - che porti alla stesura di un accordo che disciplini in dettaglio tutta la materia. Ad esempio, pur essendo consapevoli che si tratti di un documento meramente programmatico, nessuna delle Articolazioni del nostro Dicastero ha previsto l'eventualità di regolare quelle questioni rimaste insolite nella disciplina emergenziale, quali l'erogazione dei buoni pasto ed i rimborsi spese forfettari. Pertanto, certi del fatto che la collaborazione ed il dialogo tra Parti Sociali ed Amministrazione, giovi sempre e comunque ad entrambi, soprattutto quando sia volta a regolamentare una materia innovativa dalle enormi potenzialità, in una struttura complessa qual è il Ministero della Giustizia, richiamiamo le osservazioni esplicitate, ribadendo la necessità di trattarle più approfonditamente attraverso un dialogo *inter partes*, finalizzato alla stesura di accordi che definiscano in dettaglio tutti quegli aspetti che non è stato possibile definire durante la stesura dei vari Accordi emergenziali - a causa dell'urgenza volta a far fronte all'incendere incalzante della pandemia – e che invece dovranno essere concertati nel corso dei tavoli monotematici aventi ad oggetto l'istituto in modalità "ordinaria".

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti

Il Segretario Generale FLP Giustizia



Il Segretario Aggiunto FLP Giustizia

