



Dott.ssa **Barbara Fabbrini**
Capo Dipartimento dell'organizzazione Giudiziaria

Dott. **Alessandro Leopizzi**
Direttore Generale del personale e della formazione

Le scriventi Organizzazioni Sindacali segnalano la grave situazione che si è venuta a creare presso il Tribunale di Verona. In tale ufficio, rispetto al quale CGIL CISL e UIL hanno già segnalato in passato l'esistenza di profili di criticità delle relazioni sindacali, la dirigenza dell'ufficio, ad onta dell'accordo raggiunto in tema di Smart Working emergenziale a livello nazionale e della stessa normativa emergenziale vigente, sta operando una applicazione solo fittizia del lavoro agile la quale, stante la grave pandemia in atto, mette a serio rischio la salute dei lavoratori. La situazione è chiaramente descritta nella nota che le federazioni territoriali di CGIL CISL e UIL hanno inviato ai vertici del predetto ufficio giudiziario (allegato 1). Nella medesima, tra l'altro, si menzionano le espressioni polemiche rivolte dal dirigente ai lavoratori dell'ufficio; : *“A chi avesse sottoscritto (in taluni casi attraverso un autografo alla paternità del quale è arduo risalire) in data 30 ottobre, una richiesta cumulativa, senza alcuna specificazione delle aree di lavoro ambite, evidenzio che la nota in questione, oltre che rappresentare una barbarie giuridica sotto il profilo giuslavoristico ed una scortesia relazionale, non ha alcuna rilevanza ai fini dell'assegnazione di un programma di lavoro; i frettolosi istanti, pertanto, se interessati a lavorare da casa, dovranno presentare una richiesta individuale”*. Tali espressioni sono contenute in un documento sul lavoro agile indirizzato dal dirigente proprio ai lavoratori dell'ufficio (allegato 2). Nonostante l'invito del presidente a restaurare un clima di fiducia e collaborazione non sembra proprio che il dirigente ponga in essere comportamenti che conducono in questa direzione.

Tanto premesso, CGIL CISL e UIL chiedono l'intervento con urgenza di codesta Centrale Amministrazione al fine di consentire nel predetto ufficio giudiziario la piena applicazione della disciplina legale e convenzionale sullo Smart Working emergenziale a tutela della salute di lavoratori ed utenza.

Distinti saluti

Roma, 21 novembre 2020

FP CGIL
Russo

CISL FP
Marra

UIL PA
Amoroso



Verona, li 19 novembre 2020

Al sig. Presidente del Tribunale
dr.ssa Antonella Magaraggia

Al Sig. Dirigente Amministrativo
dr.ssa Barbara Trimarchi

Verona

Nella riunione del 29 ottobre u.s. si sono discusse le tematiche concernenti lo smart working nel Tribunale di Verona e le scriventi, benchè intendessero riflettere sul tenore del documento presentato dall'Amministrazione, hanno ritenuto di firmare per far partire quantomeno la sperimentazione in materia.

L'Amministrazione ha chiesto alle OO.SS. di dare fiducia alla parte pubblica, senza definire aliquote ed assicurando che avrebbe dato lo smart working al maggior numero possibile di dipendenti.

Le graduatorie da noi ricevute successivamente anche se vogliono dare l'impressione di un accoglimento generalizzato delle richieste di smart working, in realtà si risolvono unicamente nell'indicare quanti potrebbero lavorare da remoto ma, in realtà, nessuno di quelli indicati ha ancora iniziato.

Per questo, come temevamo, il Personale ha dimostrato le proprie insoddisfazioni e perplessità in merito, perché ci sono, tra l'altro, delle sproporzioni tra chi presta servizio nelle cancellerie penali e chi, invece, lavora nella cancellerie civili.

Il mancato ricorso ai principi per la formulazione della graduatoria, previsti dall'accordo nazionale Ministero della Giustizia, come da noi richiesto, non favorisce la trasparenza ma, anzi, ha ingenerato nel Personale l'impressione che non si voglia fare chiarezza in merito.

Occorre sottolineare che la situazione pandemica si è aggravata notevolmente tanto che il DPCM 3 novembre 2020, successivo alla data del nostro incontro, prescrive che le pubbliche amministrazioni adottino il lavoro agile nella percentuale massima possibile ed almeno al 50%.

E' chiaro che il protocollo del Tribunale non è adeguato a tale recrudescenza della pandemia ed alle nuove direttive legislative, che superano di molto anche i protocolli sottoscritti in sede nazionale.

In particolare, se viene concesso ai dipendenti un unico giorno di smart working non è assolutamente pensabile che in tale frangente emergenziale esso sia sufficiente.

Occorre, perciò, rivedere i contenuti dell'ultimo incontro, potenziando le attività smartabili e prevedendo, come indicato dalle norme di legge, giorni in presenza e giorni in lavoro agile per tutti i settori.

Tra l'altro, una delle motivazioni addotte dall'Amministrazione per negare lo smart working è stata quella dell'impossibilità di trasferimento dei fascicoli, mentre l'accordo nazionale all'art.2, comma 2 lettera j) dell'accordo nazionale sull'attuazione del lavoro agile, laddove si parla delle attività oggetto del lavoro agile nell'Amministrazione Centrale, negli Uffici Giudiziari e negli Uffici UNEP, dice espressamente che sia possibile l':"**istruttoria procedimentale e gestione del fascicolo, anche cartaceo**".

Le maggiori lamentele pervengono in tal senso dal settore penale (GIP/GUP e dibattimento), perché non sono state tenute in alcun conto le possibili attività preparatorie effettuabili in lavoro agile, proposte dal personale del GIP, che servirebbero a potenziare l'efficienza dei servizi e non a creare difficoltà.

L'aver poi demandato ai Direttori responsabili dei vari settori la formulazione e l'attuazione dei progetti di smart working ha in alcuni casi, laddove il responsabile non voleva o non riteneva importante tale questione, comportato la bocciatura a priori della modalità lavorativa in menzione, generando una disparità di trattamento tra i dipendenti.

Infine, occorre sottolineare che al termine della predetta riunione del 29/10 u.s. la Presidente ha formulato un invito alle OO.SS. a restaurare un clima di fiducia e collaborazione, necessario per affrontare l'evoluzione della pandemia ed i suoi risvolti imprevedibili.

Le OO.SS. hanno accondisceso di buon grado. L'Amministrazione, però, nella persona del Dirigente Amministrativo, ha subito sconfessato tale buon proposito, perché ha inviato il 3 novembre u.s. una circolare a tutto il Personale prot.1059 int./5.3-3 nella quale "riprende" alcuni dipendenti con parole, che denotano volontà polemica ed offensiva nei riguardi di una parte del personale, che invece che ascoltata, si è sentita derisa davanti al restante Personale.

La frase è la seguente: *"A chi avesse sottoscritto (in taluni casi attraverso un autografo alla paternità del quale è arduo risalire) in data 30 ottobre, una richiesta cumulativa, senza alcuna specificazione delle aree di lavoro ambite, evidenzio che la nota in questione, oltre che rappresentare una barbarie giuridica sotto il profilo giuslavoristico ed una scortesia relazionale, non ha alcuna rilevanza ai fini dell'assegnazione di un programma di lavoro; i frettolosi istanti, pertanto, se interessati a lavorare da casa, dovranno presentare una richiesta individuale"*.

Tali prese di posizione inutili invece di favorire un clima di collaborazione e fiducia, instillano l'idea, soprattutto nei giovani, di essere inascoltati e fraintesi, ed accentuano la sfiducia nei riguardi dell'Amministrazione.

Chiediamo che per il futuro la Dirigente si astenga da commenti di tal genere, che non rientrano nei suoi compiti, che rischiano di chiudere il dialogo all'interno dell'Ufficio, necessario per il buon andamento della P.A. e ad acuire un malessere lavorativo, già presente da tempo in codesto Tribunale.

Tornando al protocollo nazionale, all'art.2 comma 2 si prevede che "avrà accesso al lavoro agile almeno il cinquanta per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità, anche mediante meccanismo di rotazione ovvero modalità cosiddetta orizzontale, che consentano un più ampio coinvolgimento del personale".

L'elencazione delle attività in smart working allegata al verbale dell'incontro ultimo reca ben poche attività, che riducono sensibilmente il numero di dipendenti, che potrebbero accedere allo smart working, in particolar modo per il settore penale.

Le poche attività ammesse, che risultano indicate nei target con relativa quantificazione, rendono giuridicamente impossibile l'oggetto

contrattuale, con conseguente nullità dell'accordo di lavoro in smart working con i singoli lavoratori, con ogni conseguenza di legge.

Per quanto concerne il Giudice di Pace, la dr.ssa Degani, che pure era presente alla riunione del 29 ottobre 2020, aveva parlato al Personale di impossibilità di presentare istanze per la presunta scadenza dei termini e solo dopo l'invio del verbale si è convinta a far presentare le domande ai dipendenti.

Questo punto si commenta da solo, ma serve ad infondere nel Personale del Giudice di Pace l'impressione di essere del tutto dimenticato ed inascoltato.

Per la graduatoria che ne è risultata valgono le identiche valutazioni formulate in precedenza.

Si deve però evidenziare che entrambe le graduatorie recano l'individuazione dei soggetti "fragili" e questo è chiaramente contrario alla normativa sulla privacy.

Ancora, a differenza di quanto sostenuto in sede di riunione da una sigla sindacale unitamente all'Amministrazione, la presentazione delle domande da parte dei dipendenti evidenzia un chiaro interesse per la modalità di lavoro agile, più che mai necessaria con l'aggravarsi della situazione sanitaria.

Si desidera sapere, ancora, se sia stata applicata la circolare del Direttore Generale Leopizzi, avente ad oggetto "Misure di contenimento e contrasto al contagio da COVID 19. Tutela dei dipendenti in condizioni di particolare fragilità".

In essa si prescrive che *"Onde consentire ai lavoratori fragili l'accesso al lavoro agile con la maggiore latitudine applicativa possibile, in assenza di indicazioni sanitarie di segno contrario, gli Uffici opteranno per l'assegnazione di un programma (o la rimodulazione di un programma già esistente) in cui si preveda lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto per cinque giorni alla settimana"*.

Per concludere, segnaliamo che in particolare nelle giornate del martedì e del giovedì dedicate alle udienze i corridoi sono pieni di persone in attesa, senza alcun distanziamento e spesso senza mascherina.

Ciò mette in grave pericolo tutto il Personale giudiziario senza alcuna distinzione e necessita di opportuni correttivi da parte di codesto Ufficio.

Restiamo in attesa di urgente riscontro.

CGIL FP
(Rossoni)

CISL FP
(Spigo)

UILPA
(Petrilli)



TRIBUNALE ORDINARIO DI VERONA

Ufficio del Dirigente amministrativo

Prot. 1059 int/5.3-3

Verona, 03/11/20

OGGETTO: lavoro agile emergenziale

- A tutto il personale
sede

Trasmetto copia del verbale della riunione tenutasi lo scorso 29 ottobre con le OOSS e la RSU e del documento sottoscritto nel corso della stessa.

Allego, altresì, prospetto contenente i *target* assegnati alle attività ritenute “smartabili” nel periodo emergenziale.

Il personale che non ha presentato manifestazione di interesse entro il termine indicato dal Ministero nella circolare diffusa dal Capo dell’Ufficio in data 23 ottobre potrà farlo entro il giorno 7 novembre, rappresentando la propria candidatura nell’ambito delle attività, che verranno svolte nel quadro delle mansioni di appartenenza e dei correlati obiettivi, indicati nell’allegato, oltre che eventuali situazioni rilevanti ai fini della formazione della graduatoria.

I soggetti che, invece, hanno già presentato manifestazione di interesse, dovranno limitarsi a specificare il tipo di attività, tra quelle indicate, che richiedono di svolgere da remoto e, come sopra indicato, eventuali situazioni rilevanti ai fini della formazione della graduatoria.

A chi avesse sottoscritto (in taluni casi attraverso un autografo alla paternità del quale è arduo risalire), in data 30 ottobre, una richiesta cumulativa, senza alcuna specificazione delle aree di lavoro ambite, evidenzio che la nota in questione, oltre che rappresentare una barriera giuridica sotto il profilo giuslavoristico ed una scortesia relazionale, non ha alcuna rilevanza ai fini dell’assegnazione di un programma di lavoro; i frettolosi istanti, pertanto, se interessati a lavorare da casa, dovranno presentare una richiesta individuale. Successivamente alla scadenza del termine sopra riportato, si procederà alla redazione di una graduatoria.

Considerato che l’andamento dell’epidemia, l’eventuale sospensione delle attività scolastiche per i minori di 14 anni, la potenziale apertura di ulteriori registri e/o applicativi informatici e nuovi interventi normativi in materia di giustizia potrebbero modificare lo stato dell’applicazione dell’istituto del lavoro agile emergenziale, come già rappresentato in sede di riunione del 29 ottobre appare ragionevole che, anche successivamente alla redazione della prima graduatoria, potranno essere valutate ulteriori situazioni di interesse presentate oltre la scadenza sopra indicata.

A seconda del numero dei candidati si valuterà, con la collaborazione dei funzionari responsabili delle UUOO e dei direttori, il numero dei giorni mensili dedicati al lavoro agile, cercando di venire incontro alle esigenze degli istanti e tenendo sempre in evidenza la necessità di garantire la quantità e la qualità dei servizi offerti alla cittadinanza.

I direttori, svolgendo attività di direzione e coordinamento, valuteranno se richiedere l'ammissione al lavoro agile coordinandosi tra loro nell'individuazione dei giorni al fine di garantire l'organizzazione dello *smart working* per il restante personale, oltre che le altre attività di competenza.

A seguito della ricezione e configurazione dei pc portatili, della fornitura delle tessere CMG e della necessaria attività propedeutica di carattere amministrativo e organizzativo, i richiedenti verranno avviati alle attività di lavoro agile secondo le regole di cui al documento approvato nel corso della riunione sindacale del 29 ottobre e le indicazioni contenute nei singoli programmi di lavoro assegnati. Sulla scorta dell'unanime ragionamento condotto nel corso della riunione del 29 ottobre invito tutti a dare prova di responsabilità, tanto più necessaria in un momento storico in cui il disagio economico e sociale del Paese è fortissimo ed allo Stato, che noi tutti rappresentiamo, viene richiesta una tempestiva ed efficace risposta alle esigenze dei cittadini.

Se continueremo a comportarci con il buon senso ed il rispetto degli altri che abbiamo dimostrato negli scorsi mesi riusciremo a superare, come esseri umani e come lavoratori, anche questo momento.

Buon lavoro a tutti.

Renzo Triventi