

# **Circolare 29 aprile 2022 - Superamento del lavoro agile emergenziale quale misura di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19 e introduzione del lavoro agile ordinario**

29 aprile 2022

prot. m\_dg.DOG.29/04/2022.0112092.U

## **Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi Direzione Generale del Personale e della Formazione Il Direttore Generale**

Al Sig. Primo Presidente della Corte Suprema di Cassazione

Al Sig. Procuratore generale presso la Corte Suprema di Cassazione

Al Sig. Procuratore della Direzione Nazionale Antimafia e Antiterrorismo

Al Sig. Presidente del Tribunale Superiore delle Acque Pubbliche

Ai Sigg.ri Presidenti di Corte d'Appello

Ai Sigg.ri Procuratori Generali presso le Corti D'Appello

Ai Sigg.ri Dirigenti Amministrativi

e, per conoscenza,

Al Sig. Capo di Gabinetto

Al Sig. Capo del Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del Personale e dei Servizi

Oggetto: **Superamento del lavoro agile emergenziale quale misura di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19 e introduzione del lavoro agile ordinario.**

Si fa seguito alla precedente [nota del 31 marzo 2022, prot. 85003.U](#), conseguente alla cessazione dello stato di emergenza e alle disposizioni in merito contenute nel decreto-legge 24 marzo 2022 n. 24.

Ai sensi degli articoli da 18 a 24 della legge 22 maggio 2017, n. 81, avuto riguardo all'Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali periodo 2019/2021 sottoscritta il 5 gennaio 2022, all'esito del confronto positivamente intercorso con le Organizzazioni sindacali rappresentative, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile nell'Amministrazione

giudiziaria sarà disciplinato in via ordinaria nei termini che seguono, a far data dal 2 maggio 2022.

## 1

### (Definizioni e principi generali)

1. Per **Lavoro agile** si intende una delle possibili modalità, stabilita mediante accordo tra le parti, di effettuazione della prestazione di lavoro subordinato per processi e attività di lavoro previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.
2. Il lavoro agile nell'amministrazione giudiziaria è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, così, al contempo, da garantire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, contemporaneamente incrementando la loro produttività, promuovere la mobilità sostenibile, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.
3. Per **lavoro da remoto** si intende ogni altra forma di espletamento della prestazione lavorativa in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato, realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'amministrazione, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa. Il lavoro da remoto si articola in
  - a. **telelavoro domiciliare**, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
  - b. **coworking** presso altri Uffici dell'Amministrazione giudiziaria, diversi da quello in cui il dipendente presta servizio;
  - c. altre forme di lavoro a distanza, come il **lavoro decentrato da centri satellite**.
4. Il presente provvedimento ha ad oggetto esclusivamente il lavoro in modalità agile. Le altre forme di lavoro da remoto saranno disciplinate separatamente, previo specifico confronto con le Organizzazioni sindacali rappresentative.

## 2

### **(Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa)**

1. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.
2. Solo quando sia necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore deve concordare con l'Amministrazione i luoghi ove svolgere l'attività, dandone puntuale indicazione nell'accordo individuale. In ogni caso, nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza, il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore, nonché la piena operatività della dotazione informatica ed ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Amministrazione che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'Amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia. Il mancato rispetto delle disposizioni che precedono non consentirà di garantire la copertura assicurativa in ordine ad eventuali infortuni sul lavoro.

## 3

### **(Riconoscimento delle attività delocalizzabili e riconducibili a lavoro agile)**

1. Sono riconducibili a lavoro agile, senza ulteriore distinzione di categoria di inquadramento del personale, le prestazioni lavorative che presentino le seguenti caratteristiche:
  - a. È possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
  - b. Il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati con il proprio dirigente o con chi ne fa le veci;

- c. È possibile monitorare e valutare, secondo criteri oggettivi e predeterminati, i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati nelle modalità di cui sopra.
2. Il lavoro agile ha ad oggetto, ferma restando la facoltà dei dirigenti degli Uffici di individuare, anche recependo buone prassi introdotte presso altri Uffici ovvero le segnalazioni degli stessi dipendenti e delle Organizzazioni sindacali, ulteriori competenze riconducibili a tale modalità di espletamento della prestazione lavorativa, le seguenti attività nell'ambito dell'Amministrazione centrale e periferica, degli Uffici giudiziari e degli Uffici NEP, nel rispetto del vigente mansionario dei singoli profili professionali:
  - a. Ricezione e gestione degli atti, tramite tutti gli applicativi sviluppati e resi disponibili per l'accesso da remoto da parte dell'Amministrazione, anche con riferimento a specifici settori (ad esempio, Minorenni, Sorveglianza, Unep);
  - b. Gestione del contributo unificato;
  - c. Pubblicazione dei provvedimenti civili;
  - d. Attività di notifica di atti penali con il sistema SNT;
  - e. Predisposizione di rendicontazioni e atti contabili, liquidazione spese di giustizia, attività di pagamento telematico e di recupero crediti, compilazione di tabelle, elaborazione dati e adempimenti connessi con gli applicativi in uso presso le singole articolazioni, anche con sistema SICOGE;
  - f. Analisi, studio, traduzione, ricerca e stesura di testi e relazioni connesse con i compiti d'ufficio;
  - g. Attività di approfondimento normativo o giurisprudenziale e di elaborazione dati relativi al lavoro istituzionale;
  - h. Predisposizione di atti/provvedimenti o di minute degli stessi ovvero di modulistica ovvero di documentazione tecnica;
  - i. Analisi, valutazione, aggiornamento e pubblicazione, anche on line, di dati;
  - j. Istruttoria procedimentale e gestione del fascicolo, anche cartaceo;
  - k. Ricezione e gestione mediante protocollazione, anche digitale, di atti amministrativi;

- l. Attività amministrativa (gestione del personale; uffici di dirigenza; relazioni con il pubblico, anche per organizzare gli accessi fisici dell'utenza presso l'Ufficio; contatti con altri Uffici dell'Amministrazione giudiziaria o di altre Amministrazioni, anche mediante sistemi telematici; servizio di centralino telefonico);
  - m. Aggiornamento dati statistici;
  - n. Analisi, monitoraggio e gestione di ogni tipo di piattaforme, reti, siti web, sistemi ed applicativi digitali, anche per eventuali interventi in remoto;
  - o. Partecipazione ad attività di formazione.
3. L'elenco che precede non ha carattere tassativo e può sempre essere modificato, in particolare ampliando il novero delle attività suscettibili di essere svolte in modalità agile, sulla base della specifica situazione dell'Ufficio.
  4. Le attività e i processi di lavoro sopra indicati possono essere svolti al di fuori della sede di lavoro – eventualmente, ma non necessariamente – con l'ausilio di strumentazioni tecnologiche idonee, fornite dall'Amministrazione.
  5. I dirigenti degli Uffici, tenuto conto di quanto sopra specificato, individuano le tipologie di attività ritenute delocalizzabili in tutto o in parte, avuto riguardo alle peculiarità delle competenze e al contesto locale.

#### **4**

#### **(Accesso al lavoro in modalità agile)**

1. Può accedere al lavoro agile tutto il personale dipendente dirigenziale e non dirigenziale di Area Terza, Seconda e Prima, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale in comando.
2. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria.
3. L'Amministrazione garantisce il diritto alla salute dei lavoratori e dei loro conviventi in analoga condizione, con ogni adeguata misura organizzativa e comunque in coerenza con la normativa di rango primario che ha prorogato fino al 30 giugno 2022 il regime di tutela, anche mediante svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, per specifiche categorie di soggetti fragili.
4. L'Amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di

miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, sempre nei limiti dettati dalla concreta situazione del singolo Ufficio e, per quanto di rilievo, dalla eventuale necessità di fornire al dipendente specifici dispositivi per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Fatto salvo quanto precede e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'Amministrazione facilita l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure. In particolare, qualora sia necessario, si ha riguardo al seguente ordine di priorità:

- i. lavoratori che presentino patologie certificate tali da rendere significativamente più gravoso lo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza;
  - ii. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81;
  - iii. dipendenti sui quali grava la cura dei figli conviventi minori degli anni quattordici, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido), qualora l'altro genitore non risulti beneficiario di analoghi benefici;
  - iv. dipendenti che raggiungono la sede di lavoro con mezzi pubblici, percorrendo una distanza di almeno cinque chilometri.
5. A parità delle condizioni che precedono, si tiene in considerazione la maggiore distanza tra il domicilio di residenza e la sede di lavoro. Qualora non risulti dirimente neppure tale criterio, la precedenza è riconosciuta al dipendente con maggiore età anagrafica o, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio.
6. Il dipendente che intende accedere al lavoro in modalità agile deve presentare al dirigente di riferimento o a chi ne fa le veci una manifestazione di interesse e una bozza di accordo individuale, da predisporre secondo **IL MODELLO** scaricabile dal sito del Ministero della giustizia.

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore.
2. Sono elementi necessari dell'accordo individuale:
  - a. Durata dell'accordo (tempo determinato, con apposizione di un termine finale, ovvero tempo indeterminato, salvo revoca o recesso);
  - b. Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, su base settimanale o mensile;
  - c. Ipotesi e modalità di recesso;
  - d. Indicazione delle fasce di contattabilità e inoperabilità, individuate coerentemente con le mansioni attribuite al dipendente e con le attività da svolgere, entro i limiti di durata del lavoro giornaliero e settimanale, e dei tempi di riposo del lavoratore;
  - e. Obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile e forme e modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
  - f. Un'utenza telefonica fissa o cellulare e un indirizzo di posta elettronica ordinaria, tramite i quali il dipendente si impegna ad essere sempre contattabile nelle fasce di contattabilità, salva rituale fruizione di specifici istituti contrattuali;
  - g. Processi di lavoro o settori di attività da espletare, anche senza utilizzo di strumenti digitali, fuori dalla sede di servizio;
  - h. Eventuale strumentazione tecnologica (propria ovvero fornita dall'Amministrazione) necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di servizio;
  - i. I tempi di riposo del lavoratore, non inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza e comunque tali da tutelare il diritto alla salute, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la

- disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- j. Le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
  - k. Modalità e tempi dell'attività di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta;
  - l. L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione.
3. Il dipendente, nel sottoscrivere l'accordo individuale, si impegna formalmente a
- a. Eseguire la prestazione lavorativa in modalità agile, nel pieno rispetto dei vigenti obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali;
  - b. Utilizzare le dotazioni informatiche eventualmente consegnategli esclusivamente per ragioni di servizio, senza alterare la configurazione del sistema o installare software in difetto di preventiva autorizzazione;
  - c. Rispettare le norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo delle strumentazioni tecniche, nonché le specifiche norme sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81;
  - d. Rispettare la vigente normativa in materia di sicurezza dei dati.
4. Le modifiche dell'accordo che incidano, anche in via temporanea, su aspetti marginali o comunque non essenziali (quali, a mero titolo di esempio, il calendario dei giorni di lavoro in presenza e in modalità agile) possono essere concordate per le vie brevi dall'Amministrazione e dal dipendente.

## 6

### **(Individuazione degli obiettivi e monitoraggio dell'attività)**

1. Il dipendente gode di autonomia operativa e può organizzare la prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi assegnati dall'Ufficio.
2. Il dirigente verifica costantemente, su base settimanale o mensile, lo svolgimento del lavoro in modalità agile, il raggiungimento degli obiettivi prefissati e il rispetto di tutti gli obblighi e di tutte le prescrizioni spettanti al



dipendente e procede in genere a monitorare e valutare costantemente i risultati dell'attività lavorativa svolta in modalità agile.

## 7

### **(Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione)**

1. La prestazione lavorativa in modalità agile si articola nelle seguenti fasce temporali:
  - a. **fascia di contattabilità** - nella quale il lavoratore è contattabile telefonicamente e/o telematicamente, di preferenza mediante applicativi in uso all'amministrazione.  
Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
  - b. **fascia di inoperabilità** - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di undici ore di riposo consecutivo di cui all'articolo 17, comma 6, del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 12 febbraio 2018, a cui il lavoratore è tenuto, nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.
2. Il dipendente che eccezionalmente, per motivate e documentate gravi ragioni personali o familiari, non può essere contattato oppure non può svolgere la propria prestazione lavorativa all'interno della fascia di contattabilità, comunica senza ritardo preventivamente al proprio Ufficio tale interruzione della prestazione lavorativa da remoto. La mancata tempestiva comunicazione è causa di revoca dell'accordo individuale.
3. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per la fascia di contattabilità.
4. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
5. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento

dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

6. Per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno ventiquattro ore prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite.
7. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando il rispetto della fascia di inoperabilità e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il dirigente per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione agli applicativi in uso all'Amministrazione.

## **8**

### **(Dotazioni informatiche e accesso da remoto ad applicativi informatici)**

1. L'Amministrazione può fornire ai dipendenti ammessi al lavoro in modalità agile specifiche dotazioni informatiche necessarie allo svolgimento della prestazione, restando responsabile della adeguatezza e del buon funzionamento di tali dispositivi. Laddove il dipendente dovesse riscontrarne il cattivo funzionamento, dovrà informarne senza ritardo l'Amministrazione.
2. Le dotazioni informatiche devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio dal dipendente assegnatario, non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza. È fatto divieto di effettuare installazioni di software non preventivamente autorizzate e di qualsiasi uso da parte di terzi soggetti, anche se dipendenti dell'Amministrazione giudiziaria.

3. Per ragioni di sicurezza preordinate alla protezione della rete e dei dati, gli Uffici competenti provvedono alla configurazione dei dispositivi e alla verifica della loro compatibilità. Sarà garantita, mediante le ordinarie modalità, l'assistenza tecnica anche da remoto attraverso l'apertura di una richiesta di assistenza (cosiddetto "ticket") per via telefonica o telematica al Single Point of Contact – SPOC.
4. Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo e salvo eventi straordinari e imprevedibili, delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione per il solo svolgimento dell'attività istituzionale.
5. Le dotazioni informatiche consegnate al dipendente devono essere restituite immediatamente, qualora l'Amministrazione lo richieda, a titolo temporaneo o definitivo, per qualsiasi finalità.
6. Il mancato rispetto da parte del dipendente delle disposizioni che precedono può costituire causa di revoca dell'accordo di lavoro agile.

## **9**

### **(Obblighi del dipendente in materia di riservatezza)**

1. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi derivanti dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali e degli obblighi di riservatezza, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, e del vigente Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero della giustizia.
2. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalla normativa vigente che trovano integrale applicazione anche per il lavoro espletato in modalità agile.

## **10**

### **(Revoca e recesso)**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di revoca dai precedenti punti 7.2 e 8.6, in presenza di un giustificato motivo, debitamente motivato, il dipendente e l'Amministrazione possono recedere dall'accordo, anche qualora sia stato originariamente apposto un termine finale. La dichiarazione di recesso deve

- essere comunicata con un termine non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.
2. Del recesso o della revoca sono informati il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

## 11

### **(Trattamento giuridico ed economico)**

1. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non modifica la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali, né sul trattamento economico in godimento.
2. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione giudiziaria.
3. L'Amministrazione garantisce per i dipendenti che si avvalgono della modalità di lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.
4. La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.
5. Non sono previste indennità a copertura delle spese riguardanti i consumi elettrici, la connessione alla rete Internet e le comunicazioni telefoniche con l'Ufficio.

**(Formazione)**

1. Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione, saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, anche per il tramite della piattaforma di e-learning Giustizia, con l'obiettivo di consolidare le competenze già acquisite in merito all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.
2. L'Amministrazione giudiziaria assicura adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza sui modelli organizzativi che prevedano lo svolgimento del lavoro in modalità agile o comunque a distanza e in autonomia, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
3. I materiali didattici in formato digitale potranno sempre essere fruiti dal personale dirigenziale e non dirigenziale, anche non in servizio ma in possesso delle credenziali ADN, tramite la piattaforma e-learning Giustizia.
4. Le esigenze formative legate allo svolgimento del lavoro in modalità agile ovvero comunque del lavoro a distanza e la relativa pianificazione didattica sono tenute in adeguata considerazione del Piano integrato di attività e organizzazione previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80 del 2021, nella parte relativa al personale dell'Amministrazione giudiziaria, per quanto attiene alla "strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale".

**(Salute e sicurezza del dipendente)**

1. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività lavorativa.
2. Ogni dipendente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.
3. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente incompatibili con un corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

## 14

### (Informazioni al dipendente)

1. L'Amministrazione procede agli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, inserendo in calce a ciascun Accordo individuale copia dell'[Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile](#), pubblicata dall'Inail sul proprio sito istituzionale, siglata in ogni pagina dal dipendente.

I dirigenti amministrativi degli Uffici vorranno provvedere, su istanza dei dipendenti interessati, entro il 15 maggio 2022, alla conversione in accordi individuali ai sensi del presente provvedimento – per quanto possibile in coerenza con il nuovo inquadramento

sistematico dell'istituto e avuto riguardo agli specifici contesti locali – dei programmi individuali di lavoro agile attualmente in essere. Sino a tale data, per un'ordinata gestione dell'attività degli Uffici, si intendono prorogate le disposizioni di cui alla precedente [nota di questa Direzione generale del 31 marzo 2022, prot. 85003.U.](#)

Seguiranno ulteriori indicazioni operative agli Uffici, in merito agli obblighi comunicativi nei confronti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previsti dall'articolo 23 della citata legge n. 81 del 2017, e alle corrette modalità di comunicazione degli accordi individuali tramite il portale dedicato Servizi Lavoro. I dati generali sull'accesso al lavoro agile saranno comunicati alle Organizzazioni sindacali rappresentative.

Si invitano le Corti di Appello e le Procure Generali in indirizzo a diramare la presente nota agli uffici giudiziari dei rispettivi distretti.

II DIRETTORE GENERALE  
Alessandro Leopizzi