

**Al Procuratore Generale della cassazione  
Dott. ....**

**Al Dirigente Amministrativo  
presso la Procura Generale Cassazione**

**ROMA**

**OGGETTO: lavoro agile**

In attesa che si concluda l'iter parlamentare del Decreto Aiuti bis, nella ormai imminente conversione in legge, vista la possibilità della proroga fino al 31 dicembre 2022 del diritto allo smart working per i lavoratori fragili e per chi ha figli sotto i 14 anni, considerato quanto all'uopo previsto dal Titolo V del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/2021 e dal D.lgs 105/2022, questa organizzazione sindacale, rileva come, inspiegabilmente, presso Codesto ufficio non si sia dato luogo all'applicazione integrale della norma contrattuale, come pure di quella succitata ed entrata in vigore lo scorso 13 agosto

L'applicazione integrale del nuovo CCNL, con particolare riguardo al Titolo V – Lavoro Agile - vale per la generalità dei colleghi, configurandosi, la modalità lavorativa agile o da remoto, come un'organizzazione del lavoro volta all'efficientamento dei servizi pubblici, poiché fondata sul raggiungimento degli obiettivi funzionali all'Amministrazione ed a quello oggi più che mai – strategicamente rilevante del risparmio, soprattutto energetico. Tali obiettivi, peraltro, per ovvia definizione, sono attribuiti innanzitutto ai Capi degli Uffici ed alla Dirigenza amministrativa per poi essere calati sul personale del Comparto Funzioni Centrali, che perlopiù li subisce.

Pertanto, la mancata o residuale, quindi non strategica, applicazione del lavoro agile, costituisce una evidente ed oggettivo strumento di misurazione della capacità di gestione dei Capi degli Uffici e di performance per la Dirigenza Amministrativa.

Inoltre, la mancata applicazione del lavoro agile comporta e comporterà una sicuro maggiore dispiego di risorse economiche, che potrà – visti i tempi – essere oggetto di vaglio da parte degli organi di riscontro.

Oltre a quanto sin qui sinteticamente esposto, appare necessario che il Lavoro agile risponde anche ad una valenza di tutela sociale: a ciò, infatti, si riferiscono i succitati richiami alla norma in corso di approvazione ed al D.lgs 105/2022: in particolare la norma in approvazione confermerà le regole già previste per il passato, introdotte dalla prima emergenza Covid, ai sensi dell'art. 26 del DECRETO CURA ITALIA, che, fin dai primi mesi della pandemia, regola le tutele per coloro che risultano esposti ad un maggior rischio per la salute in caso di contagio.

In particolare, per chi si trova in una condizione di fragilità o debba assistere minori di anni 14 la norma disciplina e disciplinerà lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche prevedendo una diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi.

La possibilità di beneficiare di questa tutela, più volte oggetto di proroga, era stata confermata fino al 30 giugno scorso; in linea con quanto già anticipato dal Ministro delle Politiche Sociali, lo SMART WORKING per le lavoratrici e i lavoratori fragili e quanti abbiano figli di età fino ai 14 anni, infatti, tornerà in vigore fino alla scadenza del 31 dicembre 2022.

Stante quanto esposto, quindi, ed alla luce delle previsioni organizzative appositamente emanate sia all'interno del POLA integrato del Ministero della Giustizia che dalla circolare della Direzione Generale Personale e Formazione prot. n. m\_dg.DOG.29/04/2022.0112092.U del 29.04.2022 – che ad ogni buon fine si allegano – ove pure si individuano un insieme di attività “smartabili”, oltre a quelle che in più possono essere individuate dai singoli Uffici, si chiede la compiuta e completa applicazione del nuovo CCNL - triennio 2019/2021, con particolare riguardo al Titolo V dello stesso, e del quadro normativo sopra delineato.

Si resta in attesa di cortese, urgente riscontro.

Cordialità