Roma, 7 luglio '22 prot. 49

Al Sig. Presidente di Tribunale
Dott. Luigi Picardi
presidente.tribunale.napolinord@giustiziacert.it

Al Sig. Dirigente Amministrativo
Dott. Fabio Iappelli
dirigente.tribunale.napolinord@giustiziacert.it
Napoli Nord

Oggetto: miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti del Tribunale di Napoli Nord. Segnalazioni.

La scrivente è stata portata a conoscenza di alcune situazioni di disagio che sembrerebbero coinvolgere il personale del Tribunale di Napoli Nord o, almeno, gran parte di esso.

Disagio reso ancor più accentuato dalla circostanza, nota, dell'assenza sostanziale di un dirigente amministrativo i cui compiti e funzioni verrebbero svolti, sia pur egregiamente, da un Direttore Amministrativo ma senza l'autorevolezza derivante, ad esempio, da un incarico formale di "reggente" che questo caso (e tutti i similari) richiederebbe ma che è resa impossibile per una vecchia e (da noi) sempre contestata interpretazione del D.Lvo 240/2006. Confidiamo, anche a tal proposito, in un futuro più illuminato che riconosca professionalità e competenze ai direttori.

Procedo dunque nel rappresentare puntualmente ogni questione con l'unico obiettivo di migliorare e, possibilmente, eliminare il forte disagio del personale che rischia di nuocere alla produttività e sicuramente al benessere organizzativo, indispensabile per il migliore Sistema Giustizia.

1. Lavoro Agile

Con riferimento alla normativa in tema di lavoro agile ricordo a me stessa che:

- in concomitanza con la fine dello stato di emergenza, nel Ministero della Giustizia è stata diramata la circolare del 31 marzo 2020 che estendeva il Lavoro Agile alla generalità dei dipendenti fino al 30 aprile 2022 e, contemporaneamente, esortava gli uffici giudiziari a "*continuare ad adottare tutte le misure ritenute utili a garantire la tutela di tali lavoratori*" fino al 30 giugno 2022 per i lavoratori fragili;
- il 29 aprile 2022 il Ministero della Giustizia ha diffuso il Regolamento sul Lavoro Agile Ordinario e, nei giorni successivi, ha reso disponibile la modulistica per effettuarne richiesta;
- il 9 maggio 2022 è stato firmato il nuovo CCNL che prevede espressamente la modalità di lavoro agile;
- recentemente è stato presentato alle OO.SS. il POLA 2022 che, sostanzialmente, conferma l'impianto discusso e approvato in precedenza.

Alla luce dell'evoluzione normativa in tema di lavoro agile e dei frequenti colloqui sull'argomento svoltisi con i vertici dell'Amministrazione giudiziaria, il superamento dello smart working emergenziale non si sarebbe dovuto tradurre in una soppressione *tout court* di questa modalità di lavoro, bensì in una sua "normalizzazione" pur con tutte le dovute garanzie di efficienza e benessere organizzativo.

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA
info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it
tel. 06/83413586 - 3476361078
Via Boezio 14 - 00193 Roma
CF: 97619480581 - KRRH6B9

Stando a quanto pervenuto nel Tribunale di Aversa si è proceduto ad interpretare in maniera "creativa" la recente normativa sul lavoro agile ordinario in modo da impedirne, di fatto, l'attuazione.

In particolare:

a) In data 29 aprile 2022 sono stati **revocati tutti gli accordi di lavoro agile esistenti,** andando in senso diametralmente contrario a quanto previsto dal Regolamento sul Lavoro Agile Ordinario che, lo ricordiamo, nelle sue ultime righe dava indicazioni ai dirigenti degli uffici giudiziari di provvedere, entro il 15 maggio, alla conversione dei precedenti progetti in accordi individuali compatibili con la nuova regolamentazione e di prorogare, sempre fino al 15 maggio 2022, i progetti di lavoro agile esistenti.

   Inoltre, l'articolo 4 comma 3 dello stesso Regolamento sottolinea che "*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*".

   Pertanto, la revoca degli accordi con effetto immediato risulta essere, a nostro avviso, di dubbia illegittimità e, di certo, molto ingiusta;

b) In data 19 maggio 2022 sono stati negati ad alcuni richiedenti l'accesso al lavoro agile motivandolo con la "*mancanza di indicatori quantitativi utili a determinare la consistenza della prestazione eseguita da remoto, rendendo difficile la valutazione di convenienza circa la stipula dell'accordo da parte dell'amministrazione*".

   Ricordiamo che il Regolamento, così come il CCNL e il POLA, chiariscono che l'accesso al lavoro agile è consentito a tutti i dipendenti purché si rispettino i requisiti previsti all'articolo 3 comma 1 dello stesso Regolamento ovvero: attività delocalizzabili, autonomia operativa e possibilità di monitoraggio e valutazione secondo "*criteri oggettivi e predeterminati*".

   Dunque, la richiesta di "*indicatori quantitativi*" così come espressa parrebbe porre un onere eccessivo sul richiedente.

   Inoltre, andrebbe considerato che, trattandosi in larga misura di "*conversioni di accordi precedenti*" i criteri di monitoraggio e valutazione dei risultati dovrebbero a rigore essere i medesimi dacché qualsiasi aggravio potrebbe essere inteso come un intento di ostacolare l'accesso al lavoro agile.

c) In data 3 giugno 2022 ha diffuso una circolare esplicativa che contiene limitazioni e vincoli ulteriori per l'accesso al lavoro rispetto a quelli presenti nel CCNL vigente, al Regolamento sul Lavoro Agile Ordinario e anche al POLA 2022 recentemente discusso dai vertici dell'Amministrazione con le OO.SS.

   In particolare, ci riferiamo a:

   - L'obbligo di fornire un indicatore quantitativo associato all'obiettivo giornaliero e il conseguente controllo di conformità da parte del responsabile di sezione/ufficio. Si fa presente che l'articolo 6 comma 2 del Regolamento afferma che la verifica da parte del dirigente debba avvenire "*su base settimanale o mensile*". Lo stesso ragionamento si può applicare al monitoraggio delle attività in lavoro agile su base giornaliera, che non risulta previsto nella regolazione.

   - L'onere per il responsabile di sezione/ufficio di trasmettere la mappatura delle attività smartabili entro il 30 giugno 2022. Ferma restando la necessità di tale atti0vità, si fa presente, al riguardo che il

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA
info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it
tel. 06/83413586 - 3476361078
Via Boezio 14 - 00193 Roma
CF: 97619480581 - KRRH6B9

Regolamento del 29 aprile all'art. 3 comma 3 afferma chiaramente che "*L'elenco che precede* (NDR elenco delle attività smartabili) *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*". Inoltre, a scanso di equivoci, vogliamo ricordare che l'art. 4 comma 6 del Regolamento non introduce nessun tipo di limite temporale per la presentazione della manifestazione di interesse;

- Impossibilità di programmare le ferie residue nella settimana i cui è previsto il lavoro agile. Tale vincolo non è presente né nel CCNL vigente, né nel Regolamento, né tantomeno nel POLA 2022 e pertanto risulta essere un ennesimo ostacolo arbitrariamente imposto.

d) In data 9 giugno, con un ulteriore nota, si chiedeva ai funzionari la compilazione di una Scheda per la ricognizione dell'arretrato, effettuando un collegamento tra lo smaltimento di quest'ultimo e l'attuazione del lavoro agile. Allo stato attuale dei fatti non ci risulta che la concessione del lavoro agile debba necessariamente smaltire l'arretrato, né questo obiettivo è contemplato nel POLA o in altro documento ufficiale.

e) In data 20 giugno una collega, Funzionario del Tribunale, ha provveduto ad inoltrare alla Dirigenza sia la mappatura delle attività smartabili sia le richieste di accesso al lavoro agile, comprensive degli "*indicatori quantitativi associati all'obiettivo giornaliero*" per sé stessa e per gli assistenti impiegati nel suo ufficio.

Ad oggi, non è pervenuta risposta in merito a tali domande che risultano pertanto inevase, escludendo così di fatto i richiedenti dall'accesso al lavoro agile.

Chi scrive si è già espressa in merito a questa prassi di alcuni dirigenti di non fornire risposta alle richieste di lavoro agile presentate, nella lettera prot. 48 del 24 giugno 2022, che tradisce non solo la malcelata contrarietà ideologica al lavoro agile, ma anche a nostro avviso, poca correttezza e scarso rispetto, poiché si preferisce lasciare agonizzare queste richieste anziché firmare un provvedimento di diniego che, evidentemente, andrebbe pure motivato.

Facciamo altresì notare, che in altre Amministrazioni e addirittura in altri Dipartimenti della stessa Amministrazione Giudiziaria (Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e gli Archivi Notarili) è espressamente prevista la necessità di un provvedimento in forma scritta da parte del dirigente in caso di rifiuto del lavoro agile (si veda pag. 32 e 60 del POLA unificato 2022).

In conclusione, riteniamo opportuno riportare in questa sede alcuni passaggi del POLA 2022 che dimostrano come lo spirito della regolazione del lavoro agile nel DOG, lungi dall'essere vessatoria nei confronti di chi ne fa richiesta, imponga al contrario uno sforzo di ammodernamento della cultura manageriale esistente: "*L'attuazione del lavoro agile richiede l'adozione di stili manageriali e l'esercizio di una leadership volti a sviluppare la capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, improntando le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca e passando dalle canoniche forme di controllo alla responsabilità per i risultati.*". A nostro parere, la Dirigenza di codesto Tribunale ha dimostrato un'avversità preconcetta al lavoro agile che va contro gli intenti della regolazione vigente.

2. Organizzazione degli uffici

Sebbene la carenza di personale sia un problema cronico e ben noto del Tribunale di Napoli Nord, riteniamo che la situazione di fatto non giustifichi talune scelte nell'allocazione del personale: a fronte di uffici con 2 o anche 3 funzionari e unità di personale aventi una qualifica inferiore, altri uffici sono stati depotenziati al punto da lasciarvi solo 1 funzionario e nessuna unità amministrativa.

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA
info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it
tel. 06/83413586 - 3476361078
Via Boezio 14 - 00193 Roma
CF: 97619480581 - KRRH6B9

Ci riferiamo, ad esempio, ai due Uffici del Patrocinio a Spese dello Stato, civile e penale, che – nonostante i grandi carichi di lavoro – sarebbero stati depotenziati rallentando così lo smaltimento delle pratiche lavoro a scapito degli avvocati, ma non se ne comprende la ratio.

3. Compenso per lavoro straordinario.

Non sembrerebbe essere mai reso pubblico il monte ore degli straordinari disponibili né tantomeno la suddivisione dello stesso in base agli uffici/dipendenti che ne debbano fruire. Sarebbe preoccupante se fosse vera l'informazione ricevuta in base alla quale viene riconosciuta una sola ora di straordinario ai dipendenti che svolgono, per varie ore, funzioni in udienza ampiamente dimostrabili.

È noto che per evitare una palese violazione delle norme contrattuali in materia di orario di lavoro, il compenso deve essere riconosciuto integralmente a tutti coloro che l'effettuano, nel pieno rispetto delle autorizzazioni preliminari.

Non farebbe eccezione lo straordinario preelettorale ed elettorale le cui ore (15 a testa) verrebbero assegnate ad un gruppo ristretto di personale escludendo tutti gli altri resisi disponibili, compreso il personale UNEP.

4. Formazione RLS ex art. 47 Dlgs. 81/2008

Il 13 maggio 2022, nel corso della prima riunione della neocostituita RSU, sono stati nominati, ai sensi dell'art.47 Dlgs. 81/2008, gli RLS nel numero di 3 – in considerazione del fatto che, con i lavoratori dell'Ufficio per il Processo in servizio, i dipendenti del Tribunale sono superiori a 200 unità.

Suddetto verbale sembrerebbe stato tempestivamente trasmesso alla Dirigenza che, tuttavia, ad oggi non avrebbe ancora ottemperato ai propri obblighi di formazione né tantomeno alla necessaria diffusione di informazioni e documenti in materia di sicurezza, ivi compresa la consultazione del DVR, contrariamente a quanto previsto dalla circolare n. 40 diffusa dal Ministero della Giustizia il 16 giugno 2000.

5. Assegnazione UPP

Attualmente risultano essere in servizio presso il Tribunale 101 funzionari UPP, il cui arrivo è stato accolto con grande entusiasmo dal personale delle cancellerie che, a fronte della conclamata carenza di organico e di quanto affermato nel cosiddetto "mansionario UPP", si attendeva che essi potessero offrire un supporto sostanziale alle attività di cancelleria ed invece, dopo oltre 4 mesi dalla loro assunzione, molti di questi colleghi sono costretti a vagare tra i corridoi, impossibilitati a svolgere il proprio lavoro ma per insufficienza di postazioni funzionanti. Sia ben chiaro, non si tratta di un problema esclusivo di codesto Tribunale, anzi Confintesa FP aveva già segnalato situazioni analoghe in una Lettera al Ministero il 25/03/2022, tuttavia, resta l'enorme disagio per questi colleghi umiliati e per il personale a tempo indeterminato lasciato ad annaspare in carichi di lavoro sempre più gravosi e deluso.

Alla luce di quanto sopra esposto si chiede di intervenire nel più breve tempo possibile, comunque non oltre il 1° settembre, per risolvere le problematiche sopra rappresentate, per la piena soddisfazione del personale e per migliorare l'efficienza della giustizia, nel pieno rispetto delle relazioni sindacali e delle norme contrattuali, in difetto mi vedrò costretta a coinvolgere gli Uffici del Superiore Ministero per rappresentare quanto sopra.

Segretario Generale
(Claudia Patti)

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA
info@confintesafp.it info@pec.confintesafp.it
tel. 06/83413586 - 3476361078
Via Boezio 14 - 00193 Roma
CF: 97619480581 - KRRH6B9