

Roma, 24 marzo 2025 prot. 18

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Al Dirigente Coordinamento Interdistrettuale servizi dell'innovazione tecnologica di Napoli
Dott. Giovanni Malesci
prot.dgsia.dog@giustiziacert.it

per conoscenza Al Capo del Dipartimento per l'Innovazione Tecnologica
Dott.ssa Antonella Ciriello
prot.ddsc@giustiziacert.it

Oggetto: Contestazione dell'Ordine di Servizio del 20/03/2025 – Richiesta di sospensione e attivazione di un tavolo di contrattazione integrativa

Egregio Dott. Malesci,

la scrivente Organizzazione Sindacale, rappresentando i lavoratori della sede CISIT di Napoli, contesta formalmente l'Ordine di Servizio (OdS) da Lei emanato il 20 marzo 2025, con efficacia dal 1° aprile 2025, relativo alla regolamentazione del lavoro agile e della formazione.

Pur riconoscendo l'esigenza di organizzare il lavoro, non possiamo sottrarci dall'evidenziare che il Suo provvedimento violi il CCNL Funzioni Centrali 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025, e il D.Lgs. 165/2001, trascurando procedure obbligatorie e l'impatto sui lavoratori e sulle loro famiglie.

Di seguito, analizziamo le criticità, chiedendo la sospensione dell'OdS e l'apertura di un confronto sindacale.

Premessa: responsabilità gestionale e dialogo sindacale

L'ordine di servizio contestato rappresenta una gestione unilaterale inosservante di procedure regolamentate dalla contrattazione collettiva e in grado di impattare negativamente sui dipendenti e sulle loro vite familiari.

Il CCNL 2022-2024, in vigore dal 27 gennaio 2025, demanda la regolamentazione del lavoro agile al confronto sindacale (obbligatorio) e, per taluni casi specifici, alla contrattazione integrativa (Artt. 5, 7 e 13), per bilanciare esigenze di servizio e personale.

Il Capo del Dipartimento per l'Innovazione Tecnologica, Dott.ssa Antonella Ciriello, ha recepito questo approccio, convocando un incontro per il 2 aprile 2025 in risposta alla nostra nota (Prot. 18 del 24/03/2025) sulla "Nota esplicativa" del 21/03/2025 (Prot. m_dg.DDSC.21/03/2025.0003154.U).

1. VIOLAZIONE DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2022-2024

L'OdS in oggetto contravviene a diverse disposizioni del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025, minando i principi di trasparenza e partecipazione sindacale che regolano il lavoro agile. Analizziamo punto per punto:

Art. 3 (Obiettivi e strumenti): Impone relazioni sindacali trasparenti e collaborative per migliorare l'organizzazione del lavoro e il benessere del personale. Il Suo OdS, privo di qualsiasi cenno a un confronto preliminare con i sindacati, viola questo principio fondamentale, procedendo in modo opaco e unilaterale.

Art. 4 (Informazione): Prevede un'informativa preventiva e scritta ai sindacati su materie rilevanti come il lavoro agile. Non risultano comunicazioni ufficiali alle organizzazioni sindacali prima della diffusione dell'OdS al personale del CISIA, eludendo un obbligo essenziale per garantire la partecipazione sindacale.

Art. 5, comma 3, lett. g) (Confronto): Include tra le materie di confronto i "criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile". La Sua imposizione della "prevalenza delle ore in presenza" e il divieto di lavoro agile in entrambe le giornate di "rientro" definiscono criteri operativi senza alcun dialogo sindacale, bypassando una procedura prevista dal CCNL.

Art. 7, comma 6, lett. ae) (Contrattazione integrativa): Delega alla contrattazione integrativa i criteri di accesso ed estensione del lavoro agile per la tutela di situazioni particolari (es. salute o conciliazione) la cui individuazione, peraltro, è rimessa alla stessa contrattazione. L'OdS fissa unilateralmente la prevalenza della presenza e limita lo smart working nei giorni di rientro, precludendo una negoziazione che non risulta mai avviata al CISIT, presso la Corte d'Appello di Napoli, sede competente e per quanto riguarda colleghi dei Presidi, le Corti di Appello e Tribunali di competenza. Ciò ignora anche il superamento del principio di prevalenza del servizio in presenza, sancito dalla Direttiva del 29/12/2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione, che promuove maggiore flessibilità.

Art. 13, comma 3 (Accesso al lavoro agile): Consente estensioni del lavoro agile senza limite massimo per esigenze speciali (es. salute, disabilità, genitorialità), previo accordo individuale. Il vincolo della prevalenza della presenza contraddice questa flessibilità, imponendo una regola rigida non negoziata, in contrasto con il CCNL.

Art. 14, comma 5 (Diritto alla disconnessione): Tutela il diritto dei lavoratori a non essere contattati fuori dalle fasce di reperibilità. Sebbene l'OdS non imponga report settimanali come la "Nota esplicativa" del Dipartimento, la complessità delle procedure per la formazione in smart working (comunicazioni aggiuntive) rischia di compromettere indirettamente questo diritto, aumentando il carico burocratico oltre l'orario concordato.

Queste violazioni configurano un'azione unilaterale che, secondo il CCNL, avrebbe dovuto essere preceduta da informazione e confronto sindacale. Emanare un OdS senza rispettare tali disposizioni, vigenti dal 27/01/2025, denota una mancata valutazione delle norme esistenti, indispensabile per una gestione responsabile e conforme alla legge.

2. IMPATTO SULLE CONDIZIONI DI LAVORO E SULLE FAMIGLIE

Da anni, con la Sua autorizzazione post-Covid, i lavoratori del CISIA hanno svolto il lavoro agile anche nei giorni di "rientro", organizzando impegni familiari – come la cura dei figli o dei familiari non autosufficienti – su questa flessibilità, in linea con l'Art. 13, comma 3 del CCNL.

L'OdS in oggetto, imponendo la "prevalenza delle ore in presenza" e vietando lo smart working in entrambi i giorni di rientro, stravolge questa prassi senza alcuna motivazione introducendo dei vincoli non previsti né dal CCNL e neanche mai concordati con le OO.

Tali prescrizioni imporrebbero ai dipendenti di modificare giorni di presenza, orari o contratti di lavoro agile, con ricadute dirette sulla gestione familiare e senza che nell'OdS vengano esplicitate le esigenze di servizio poste a fondamento dello stesso.

DISPARITÀ NELLA GESTIONE DELLA FORMAZIONE

L'OdS prevede per la formazione in presenza una semplice timbratura con causale "Aggiornamento Formazione", mentre per quella in smart working richiede comunicazioni preventive e annotazioni delegate all'amministrazione.

Questa disparità disincentiva una modalità –pur ideale per corsi on line– che il CCNL (Art. 13 e 14) promuove senza introdurre vincoli, salvo per "strumentazioni non remotizzabili" (non applicabile qui). Senza giustificazioni tecniche, questa scelta appare arbitraria, penalizzando i lavoratori che traggono beneficio dallo smart working per esigenze familiari o logistiche, e riflettendo una mancata valutazione dell'impatto sul personale.

3. CONTRATTAZIONE E COMPETENZA

Si ribadisca anche qui che la mancata definizione di un RSU autonoma per il Dipartimento per l'Innovazione Tecnologica, come emerge dal Protocollo del 19 dicembre 2024, compromette l'individuazione di una delegazione trattante legittimata alla contrattazione integrativa, prevista dall'Art.7 del CCNL.

Confintesa FP, ancora una volta, non ha voluto sottoscrivere in data 19/12/2024 (e neanche nessuno dei precedenti) l'accordo sulla mappatura RSU sottoscritto invece dalla totalità delle altre OO.SS. perché nell'accordo non riconosce autonomia decisionale ed organizzativa proprio al Dipartimento per l'Innovazione Tecnologica ed ai CISIT, lasciando irrisolti il problema della gestione del personale dei CISIT e dei presidi la cui contrattazione deve avvenire presso la sede di Corte di Appello o di Tribunale di servizio dei colleghi. Norma questa non voluta ed anzi contrastata da Confintesa FP e tuttavia in vigore e, come tale, va rispettata da tutti.

Per quanto sopra si chiede:

- La sospensione immediata dell'efficacia della nota, fino a quando non verranno avviate le relazioni sindacali per la definizione dei criteri per il lavoro agile, come previsto dal CCNL Funzioni Centrali 2022-2024.
- Consensualmente, l'avvio urgente di un tavolo di confronto e contrattazione integrativa con le organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCNL 2022/2024, nel rispetto dell'art. 40, comma 1, D.lgs. 165/2001 e della contrattazione collettiva, per definire modalità di lavoro agile che tengano conto delle esigenze di servizio, delle prassi esistenti e dei diritti dei lavoratori presso la Corte d'Appello di Napoli e di ciascuna Corte di Appello e Tribunale competente.

Restiamo a disposizione per un incontro urgente volto a chiarire la questione e a individuare una soluzione condivisa che rispetti il quadro normativo vigente e le esigenze di tutte le parti.

In attesa di un Suo cortese riscontro, porgiamo distinti saluti,

Segretario Generale
(Claudia Ratti)

