



Roma, 28 marzo 2025, prot. 26

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

Al Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi

Pres. Gaetano Campo

Al Direttore Generale del Personale e della Formazione

Dott.ssa Maria Isabella Gandini

Oggetto: Segnalazione di ostilità diffusa allo smart working e grave inadempienza nella contrattazione integrativa – Richiesta urgente di convocazione nazionale per uniformità applicativa e rispetto del CCNL

La presente per segnalare una criticità che compromette il benessere organizzativo e l'efficienza operativa del Ministero della Giustizia: l'ostilità diffusa di molti dirigenti e capi ufficio verso lo smart working, un diritto sancito dal legislatore e dal CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 (sottoscritto il 27 gennaio 2025) come strumento per migliorare la qualità del lavoro e del servizio pubblico. Tale ostilità si traduce in prassi gestionali che ostacolano l'accesso al lavoro agile, in contrasto con il quadro normativo e contrattuale vigente.

È noto che il lavoro agile deve rispettare principi di flessibilità organizzativa, adattandosi alle specificità delle mansioni, con priorità per situazioni di fragilità (es. salute, genitorialità, disabilità) e conciliazione vita-lavoro per favorire il benessere del personale. Questi principi, previsti dal D.lgs. n. 165/2001, dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 e dal CCNL 2022-2024, sono integrati nel PIAO 2025-2027, che definisce un approccio strutturato al lavoro agile, supportato da infrastrutture tecnologiche avanzate.

Tuttavia, tali disposizioni vengono disattese nella gestione operativa del Ministero della Giustizia e dagli Uffici.

Disapplicazione del CCNL 2022-2024

Il CCNL 2022-2024 fissa regole precise per il lavoro agile, ma queste vengono eluse da un'inadempienza centrale e da decisioni illegittime dei Capi degli Uffici e/o dirigenti.

L'art. 7 ("Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie") stabilisce che i criteri di accesso e le priorità per lo smart working, come situazioni di fragilità o esigenze specifiche, devono essere definiti tramite contrattazione integrativa, con sessioni negoziali da avviare entro aprile di ogni anno (comma 6, lett. ae; art. 8, comma 1).

Siamo a marzo 2025, e il Ministero ha ancora la possibilità di adempiere a questo obbligo entro il termine previsto. Tuttavia, ad oggi, non si registrano convocazioni di tavoli nazionali né iniziative per definire

criteri uniformi di accesso al lavoro agile, come richiesto dall'art.7. Questa mancanza di azione rappresenta un'inadempienza che, se protratta oltre aprile, costituirà una violazione formale del CCNL.

Nonostante ciò, i dirigenti non sono autorizzati ad agire autonomamente come pur fanno: le loro decisioni restrittive, adottate senza il preventivo confronto sindacale obbligatorio, sono illegittime e aggravano la disomogeneità gestionale, come dimostrano ordini di servizio unilaterali (es. CISIT Napoli, Corte di Appello di Catania).

PRASSI GESTIONALI SCORRETTE DEI DIRIGENTI

Stiamo assistendo ad un variegato scenario sia negli Uffici Ministeriali che giudiziari che, con la fantasia che regna sovrana, ha un unico denominatore: negare lo smart! Di seguito riportiamo solo pochi esempi ma ne potremmo riempire diverse pagine.

Limitazioni arbitrarie del numero di giornate: Lo smart working è ristretto a 1-2 giorni settimanali (es. nota prot. n. 560/I del 04/02/2025, Corte d'Appello di Catania), senza estensioni per esigenze speciali, in contrasto con l'art. 13, comma 3, e l'art. 7, comma 6, lett. ae).

Divieti su giornate specifiche: Si vieta lo smart working in giorni come lunedì, venerdì, prefestivi (Catania) o entrambi i giorni di rientro (CISIT Napoli, OdS 20/03/2025), senza motivazioni tecniche, stravolgendo prassi consolidate post-Covid ed aggirando l'art. 7.

Clausole vessatorie legate alla formazione: L'accesso allo smart working per i corsi Syllabus è condizionato a vincoli punitivi (perdita del diritto dopo due insuccessi), non previsti dal CCNL né dalla Direttiva del 22/01/2025 (prot. 0000928.E), penalizzando un obbligo del PIAO.

Oneri burocratici aggiuntivi: Per la formazione in smart working si richiedono comunicazioni preventive e annotazioni (CISIT Napoli), a differenza della semplice timbratura in presenza, violando l'art. 13 con disparità immotivate.

Negazione agli addetti UPP: Nonostante il D.L. n. 80/2021 e la nota prot.m_dg.DOG.17/02/2022.0035347.U prevedano il lavoro agile per gli addetti UPP, molti dirigenti lo negano senza valutare le mansioni, eludendo l'art. 7.

Sospensioni stagionali immotivate: Lo smart working è sospeso da giugno a settembre (Catania, nota prot. n. 560/I), senza basi normative, contraddicendo l'art. 27 e il PIAO.

Revoca discrezionale di autorizzazioni: Autorizzazioni pregresse vengono revocate senza preavviso o confronto (Catania), violando l'intangibilità delle condizioni di lavoro e l'art. 7.

Mancato riscontro alle istanze dei dipendenti: in taluni casi, la Dirigenza ignora le istanze dei dipendenti senza fornire alcun riscontro, pur rappresentando situazioni di criticità personali e familiari riconducibili alle ipotesi generali di fragilità contemplate dal vigente CCNL.

IMPATTI E CONTRADDIZIONI

Negli ultimi giorni, siamo intervenuti in tre uffici (Catania, Napoli e altri) per richiamare obblighi normativi, ma i casi problematici sono più ampi. L'assenza di un coordinamento nazionale lascia spazio a interventi illegittimi dei dirigenti, generando disomogeneità e restrizioni arbitrarie che violano la trasparenza e la partecipazione sindacale (artt. 3, 4, 5 CCNL), penalizzano il diritto alla formazione e al benessere organizzativo (art. 27; Direttiva 22/01/2025), e contraddicono il PIAO. I principi di flessibilità, priorità per fragilità e conciliazione restano inapplicati, rendendo il "benessere organizzativo" (art. 6 CCNL) un obiettivo irraggiungibile, con effetti negativi su clima lavorativo e attrattività professionale.

In definitiva, le prassi gestionali dei dirigenti ostacolano illegittimamente l'accesso al lavoro agile, in contrasto con i principi di flessibilità e conciliazione della Direttiva del 29/12/2023, con il valore strategico dello smart working per l'efficienza amministrativa, e con le disposizioni del CCNL 2022-2024 in materia di relazioni sindacali e gestione del personale. Tale rigidità compromette la funzionalità degli uffici e alimenta una crescente disaffezione tra i lavoratori, minando la fiducia verso un'Amministrazione che già fatica a valorizzare professionalità e meriti rispetto ad altre realtà della Pubblica Amministrazione.

Peraltro, le problematiche innanzi evidenziate si ripropongono anche in riferimento all'istituto del coworking che, di contro, riteniamo essere un valido strumento alternativo della gestione della mobilità frequentemente negata per mancanza di scopertura dei posti in organico o per le esigenze organizzative dell'Ufficio di provenienza del dipendente.

Per quanto sopra Confintesa FP chiede:

1. Prioritariamente, l'immediata convocazione di un tavolo nazionale di confronto e contrattazione integrativa (artt 5 e .7, comma 6, lett. ae) CCNL) entro aprile 2025, per definire criteri uniformi di accesso e priorità per il lavoro agile e il coworking, prevenendo ulteriori interventi illegittimi e disomogenei degli uffici che compromettono il lavoro agile e creano disparità operative;
2. Un intervento urgente per imporre ai dirigenti un'applicazione corretta dello smart working, in linea con i principi di flessibilità, priorità per fragilità e conciliazione, rispettando il PIAO e il CCNL;
3. Un monitoraggio nazionale sulla fruizione del lavoro agile, con focus su UPP, Syllabus e le prassi scorrette elencate.

Resto a disposizione per un incontro o ulteriori evidenze, certa che un Vostro intervento possa ripristinare la legalità contrattuale e una gestione equilibrata, a beneficio del servizio giustizia.

Cordiali saluti.

Segretario Generale
(Claudia Ratti)

