

Prot. 201_GIUS_2020

ROMA, 6 novembre 2020

**NOTA A VERBALE FLP GIUSTIZIA: ACCORDO SULLA ATTUAZIONE PRESSO IL DAP E
DGMC DEL LAVORO AGILE AI SENSI DELLA NORMATIVA ECCEZIONALE DI
CONTRASTO ALLA PANDEMIA COVID-19.**

Quale doverosa premessa, la scrivente O.S. vuole partire dalla presa d'atto che una buona parte delle istanze, delle osservazioni e delle proposte esternate in occasione delle riunioni "fiume" **svoltesi in video conferenza nelle ultime settimane, sono state recepite dall'Amministrazione.**

Tuttavia, sempre a parere di chi scrive, vi sono dei punti che dovranno esser approfonditi e migliorati, **quali ad esempio l'ampliamento degli applicativi, e il contestuale considerevole aumento dell'hardware previsto nel nostro Dicastero.**

Detto ampliamento, permetterebbe la fruizione dello smart-working ad un numero considerevole di lavoratori, aumentando da un lato il bacino d'accesso, nonché garantendo il coinvolgimento di tutti i dipendenti del DAP e della DGMC, senza discriminazione alcuna a prescindere dall'Ufficio di provenienza.

Altra tematica rimasta sospesa è quella relativa al riconoscimento "buono pasto": la FLP Giustizia – così come richiesto durante i diversi tavoli tecnici - continua a ritenere un diritto acquisito dei lavoratori che abbiano regolarmente svolto la loro prestazione – superiore alle ore 6:30 giornaliere – quello di ottenere la regolare erogazione del buono pasto, a prescindere che sia espletata in modalità in presenza e/o in lavoro agile.

Ciò perché, giova sottolinearlo ancora una volta, la prestazione resa in smart working - soprattutto in periodo emergenziale - deve *ex lege* considerarsi la modalità ordinaria attraverso la quale rendere la propria prestazione lavorativa. Il dipendente ha, invero, diritto ad un trattamento normativo ed economico non inferiore a quello complessivamente applicato – in attuazione dei contratti collettivi – nei confronti dei lavoratori che svolgono la medesima mansione esclusivamente in presenza, riconoscimento già in essere in altre strutture ricomprese tra le c.d. "Funzioni Centrali".

Sarebbe ripetitivo richiamare tutta la normativa che corrobora quanto sopra affermato, anche perché – sempre dietro istanza della FLP – la stessa è stata recepita nella bozza d'accordo in oggetto.

Tuttavia si può cogliere l'occasione per rimarcare che la ratio di tutta questa copiosa normativa è quella di incentivare il lavoratore – e l'Amministrazione – a svolgere la propria prestazione "a distanza", cercando di contenere il rovinoso incedere della pandemia, al contempo senza privarlo dei suoi diritti, oltre a dar continuità ed a migliorare il servizio nei confronti dell'utenza.

Non si può, invero, tacere che l'accordo appresta tutela a tutte quelle categorie deboli tutelate dal nostro ordinamento: i c.d. lavoratori fragili, i lavoratori conviventi con soggetti fragili ed i lavoratori con figli minori di 16 anni.

Inoltre, attraverso l'introduzione dell'art. 20, l'accordo si impegna a recepire ogni ulteriore e futura tutela apprestata dal nostro ordinamento. Da questo punto di vista, appare necessario osservare i risultati prodotti dall'applicazione concreta di tale accordo **attraverso il monitoraggio dello stesso, cosa che, tuttavia, non sarebbe possibile qualora la scrivente O.S. decidesse di non firmare. Solo in tale ottica FLP Giustizia decide di firmare!**

Di contro non si perde di vista che l'accordo in parola desta ancora numerose perplessità

Ed invero, ricollegandosi a tale ultimo punto, la scrivente O.S. aveva chiesto

1) L'esclusiva volontarietà al ricorso del lavoro agile da parte del dipendente, che viene, esplicitata con la manifestazione d'interesse dello stesso, indicata all'art.4, ed evidenziata nella Direttiva del Ministero della Giustizia, sottoscritta dai Direttori Generali dei quattro dipartimenti, senza la previsione della facoltà dell'Amministrazione ad imporlo, così come invece indicato all'art. 1,2° periodo dell'accordo.

2) L'indicazione della possibile assenza di accordi individuali previsti dagli artt.18 e segg. Della Legge 22 maggio 2017 n.81, invero evidenziati come unica possibilità nell'accordo, all'art. 1, co. 2, riportati "*.... Nella forma ordinaria, mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro*", diversamente da quanto esplicitato dalla Funzione Pubblica con la circolare del 19 ottobre 2020. Si tratta, invero, di lavoro agile emergenziale, e non ordinario!

3) L'estensione alla durata massima dell'orario di lavoro delle fasce di contattabilità telefonica e telematica indicata all'art.5, co. 1, lett. f), laddove la peculiarità del lavoro agile è per l'appunto l'assenza di vincoli d'orario, propri del servizio svolto in sede, così come riportato all'art. 3, co.1, lett. b) dell'accordo.

Si sottolinea, invece, **sin d'ora che altre criticità snocciolate durante i vari tavoli tecnici, e solo in parte ivi descritte - tra cui quella del "buono pasto" - è una battaglia temporaneamente rinviata.** Ed invero, non si perde di vista che questo accordo ha una validità temporanea, circoscritta al **perdurare dello stato emergenziale legato al COVID19.** Si preannuncia, infatti, che in vista della stesura dell'accordo sullo smart-working "ordinario" la FLP Giustizia non potrà in nessun modo accettare dette criticità evidenziate, -al punto 1 e 3- né tantomeno la rinuncia al diritto al buono pasto.

Il Coordinatore Generale FLP Giustizia
(Piero Piazza)

