



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale amministrativo, dirigenziale e non, della Giustizia Amministrativa

PARERE N. 1/2022

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, riunitosi il giorno 30 marzo 2022 per esaminare l'aggiornamento al 31 gennaio 2022 del Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023, adottato dall'Amministrazione con DPCS n. 55 in data 3 febbraio 2021

esprime parere favorevole

ritenendo di condividere la scelta di procedere comunque a ridetto aggiornamento annuale, seppure la relativa adozione sia stata sospesa nelle more della definizione dell'*iter* attuativo dell'art. 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, che ha istituito il c.d. P.I.A.O. (Piano integrato di attività e di organizzazione).

Nel merito, si condividono le azioni proposte e l'ampio spettro di operatività delle stesse, apprezzando l'importanza data all'accrescimento professionale garantito dalle scelte formative, *lato sensu* intese, per come declinate anche sulla base di pregressi suggerimenti di questo Comitato.

Con riferimento, tuttavia, alla lettera a) del § c) (pag. 7) si ritiene assolutamente imprescindibile individuare una tempistica più cogente ed esplicitata della prevista "*pianificazione di misure organizzative del lavoro agile*", anche allo scopo di non disperdere l'importante e proficua esperienza maturata nel periodo emergenziale, mettendo a frutto, peraltro, un modello che l'organizzazione della giustizia amministrativa aveva già introdotto, a partire dal 2019.

A tale riguardo, vanno da subito rimarcate due distinte esigenze:

-nell'immediato, individuare e rendere noto un percorso di transizione che garantisca il passaggio "alla normalità", senza soluzione di continuità e con chiarezza, ma nel contempo mantenendo, ove valutato compatibile con le esigenze funzionali dei singoli uffici, la possibilità di utilizzo del lavoro agile, anche allo scopo di scongiurare problematiche "ambientali", giusta la situazione epidemiologica ancora in corso;

-a regime, effettuare ovvero condividere l'analisi obiettiva dei risultati ottenuti, implementando e comunque non disincentivando il ricorso alla modalità lavorativa agile, sempre sulla base delle responsabili scelte dei vertici delle strutture e nel rispetto delle esigenze del buon andamento degli uffici, ovviamente costantemente monitorato.

Tale esigenza regolatoria appare ancor più necessaria in ragione dell'entrata in funzione degli "uffici del processo" nella modalità "rinforzata" con le assunzioni mirate previste in attuazione del PNRR. Per quanto, infatti, il personale addetto agli stessi possa ancora prestare la propria attività lavorativa anche in modalità da remoto, con ciò evidentemente rimettendone l'utilizzo alle singole scelte organizzative, in assenza di direttive omogenee, resta il fatto che laddove il vertice della struttura ritenga necessaria (anche) la presenza, si impongono preventive valutazioni degli effetti del possibile affollamento degli uffici, calibrando da subito le "compresenze" fra funzionari neo assunti a tempo determinato e personale "strutturale".

Il CUG manifesta ovviamente la piena disponibilità a qualsivoglia forma di coinvolgimento nella pianificazione/monitoraggio di quanto sopra, ritenendola una priorità, i cui obiettivi finali necessitano, come detto, di maggiore concretizzazione anche all'interno del Piano Triennale di azioni positive. Per quanto, infatti, la fruibilità del lavoro agile sia oggetto di apposita pianificazione (essa pure destinata a confluire, nei termini che verranno meglio precisati nel prosieguo dell'*iter* normativo, nel già richiamato P.I.A.O.), la programmazione della stessa, nonché, nell'immediato, l'indicazione di principi organizzativi che "guidino" i vertici degli uffici nella ricerca tra il giusto punto di incontro tra -prioritarie- esigenze di buon andamento del servizio, valorizzazione del patrimonio esperienziale acquisito, considerazione delle esigenze di conciliazione vita/lavoro (oggetto della

Direttiva (UE)2019/1158, in corso di recepimento), nonché adeguatezza dell'ambiente lavorativo, sicuramente messa a rischio da una gestione non oculata degli spazi, con inevitabili conseguenze sul benessere del lavoratore.

Solo per completezza, si esprime vivo apprezzamento per i risultati conseguiti in tema di politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, per come documentati *per tabulas* dalla rappresentazione del quadro riepilogativo della ripartizione delle risorse umane per genere, età, e livello di inquadramento.

IL PRESIDENTE

Cons. A. Manzione
