



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. 2/2021

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, riunitosi il giorno 21 luglio per esaminare lo schema di Direttiva per l'avvio del lavoro agile o "smart working" presso la Giustizia amministrativa per gli anni 2021-2022

esprime parere favorevole

significando la necessità di un immediato monitoraggio attuativo, onde valutare repentinamente gli adeguamenti necessari, anche in relazione all'andamento epidemiologico.

Si evidenziano le seguenti considerazioni, che il CUG ritiene di dover costruttivamente rappresentare:

- Art. 4 comma 1 "*Organizzazione del lavoro agile*": si auspica l'incremento del limite percentuale, ritenendo quello inserito eccessivamente riduttivo, anche alla luce dei risultati di produttività ottenuti nel periodo di massima incentivazione dello strumento legati alla fase acuta della pandemia. Di fatto l'Amministrazione ha infatti recepito l'indicazione minimale indicata dal d.l. n. 56 del 2021 - seppure abrogato- che tuttavia connotava il relativo riferimento con l'avverbio "almeno".
- Art. 4 comma 4 "*Organizzazione del lavoro agile*": si suggerisce di espungere dalle attività che sono escluse dall'iniziativa di lavoro agile,

quelle relative all'attività di centralino, stante che laddove le dotazioni tecnologiche lo consentano non si ravvisano preclusioni allo svolgimento della stessa da remoto.

- Art. 6 comma 4 *“Tempi e strumenti del lavoro agile”*: relativamente alle fasce di contattabilità, essendo la materia disciplina di contrattazione sindacale, si suggerisce l'armonizzazione alle disposizioni dell'art. 2 del “Protocollo per la definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19”, firmato con le OO.SS. in data 6 ottobre 2020, che si riporta per comodità: *“...il lavoratore garantisce la contattabilità secondo una fascia oraria di due tranches, per un totale di 4 ore, da definire in accordo tra il dirigente e il dipendente, compresa dalle 8,30 alle 18,00. In accordo tra dirigente e dipendente è possibile anche una fascia di 4 ore, compresa tra le 8,30 e le 18,00”*;
- Art. 6 comma 4 ultimo capoverso *“Tempi e strumenti del lavoro agile”*: si suggerisce di eliminare il riferimento alla “malattia”, quale periodo durante il quale si può astrattamente pretendere la prestazione lavorativa.
- Art. 7 comma 4 *“Individuazione del personale”*: si ritiene opportuno specificare la composizione della commissione, data la strategicità delle relative funzioni anche in relazione alla valutazione in concreto delle cause di priorità. Si esprime l'auspicio che di essa faccia parte anche un rappresentante del CUG, vista l'interferenza con le specifiche funzioni di monitoraggio delle situazioni volte a garantire il benessere lavorativo sottese alla relativa funzione.
- Art. 8 comma 1 lettera b) *“Criteri di priorità”*: si ritiene opportuno elevare l'età del figlio minore valutabile a 14 anni, sì da assumere a riferimento tendenziale il completamento del primo ciclo di istruzione. Si suggerisce altresì di non limitare l'attribuzione del punteggio ad un solo figlio, stante che ciò si rivelerebbe penalizzante per i genitori di

più figli, per i quali è evidente la maggiorazione dell'impegno di cura e assistenza. L'utilizzo della parola "familiare", seppure peraltro non convivente, pare allargare eccessivamente e in maniera imprecisata la pletera dei soggetti di riferimento. Si suggerisce una maggiore specificità, ovvero la introduzione del requisito della convivenza, anche in riferimento agli stessi.

- Art. 8 comma 1 lettera e) "*Criteri di priorità*": si suggerisce di limitare la formulazione della metodologia valutativa specifica alle valutazioni non ancora effettuate, non potendo la stessa retroagire rispetto a quanto già avvenuto. Ridette valutazioni pregresse, infatti, devono necessariamente avere tenuto conto dell'eventuale ridotta produttività o comunque dei risultati negativi della pregressa esperienza del singolo lavoratore. Nulla osta dunque all'inserimento delle relative parametrizzazioni solo avuto riguardo alla prossima valutazione, facendone oggetto di specifica indicazione ai "valutatori".
- Art. 9 "*Accordo individuale di lavoro*": si ritiene opportuno richiamare nella disciplina a regime (art. 9, commi 1-4) la necessità che l'accordo con il dirigente responsabile sia conforme ovvero adeguato alla contrattazione nazionale cui la materia è stata delegata.

IL PRESIDENTE