



*Al Procuratore della Repubblica presso il Tribunale
ASTI*

*Al Dirigente Amministrativo della Procura della Repubblica presso il Tribunale
ASTI*

*e p.c. A tutti i dipendenti della Procura della Repubblica presso il Tribunale
ASTI*

Oggetto: Richiesta rettifica disposizioni sui due turni giornalieri da 6 ore: inapplicabilità dell'orario multiperiodale per CoVid-19.

La USB P.I. – Giustizia, a seguito di segnalazioni ricevute dal personale della sede, sottolinea che l'utilizzo dell'orario multiperiodale al fine di limitare la presenza del personale nell'ufficio sia in evidente contrasto con le disposizioni normative in tema di contenimento epidemiologico da corona virus.

Come è noto, tutta la normativa CoVid-19 mira alla tutela della salute dei cittadini sul territorio nazionale. Pertanto le restrizioni hanno la finalità di evitare gli assembramenti, limitare gli spostamenti delle persone e ridurre la presenza fisica nei luoghi di lavoro.

Il decreto legge n.18/2020 art. 87 comma 1 ha stabilito che il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, anche nella forma semplificata e in deroga a tutti gli accordi e che ove non sia comunque possibile ricorrere a questa modalità di lavoro, *“le amministrazioni utilizzano gli strumenti contrattuali delle ferie pregresse, del congedo, della banca delle ore, rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva”*.

La USB P.I. – Giustizia sottolinea che **il lavoro multiperiodale non rientra in alcun modo tra gli istituti indicati dalla normativa** e che utilizzare questa tipologia di orario genera delle evidenti **disparità di trattamento** tra lavoratori a causa della necessità di recupero futuro delle ore non effettuate da parte di quei dipendenti esclusi dalla fruizione dello smart working.

Si sottolinea che gli elementi essenziali per ricorrere all' Orario Multiperiodale art. 22 CCNL Funzioni Centrali sono:

- comma 1: che ci siano prevedibili esigenze di servizio in relazione ad una variazione d'intensità dell'attività lavorativa;
- comma 2: che siano individuati, contestualmente, di anno in anno i periodi di maggiore o minore concentrazione dell'orario e che gli stessi, di norma, non possano superare le 13 settimane;
- comma 3: che il recupero dell'orario eccedente possa essere attuato con la riduzione dell'orario giornaliero oppure riducendo il numero delle giornate lavorative.

Allo stato dell'arte non risulta:

- che vi siano state prevedibili esigenze di servizio anzi, il vero dramma è che **la situazione attuale è del tutto imprevedibile e straordinaria**;
- che siano stati individuati, contestualmente, nell'anno i periodi di maggiore o minore concentrazione dell'orario;
- che sia stato svolto un periodo di maggiore carico di lavoro tale da far ipotizzare il recupero del surplus dell'orario, in sostanza dal tenore letterale del comma sembrerebbe che prima si svolga il periodo di maggiore concentrazione dell'orario per poi utilizzare il recupero.

In ogni caso, ammesso e non concesso, volendo ricorrere a questa tipologia di orario sarebbe stato necessario acquisire la preventiva adesione del dipendente e procedere ad un confronto con la parte sindacale. Nessuna delle due condizioni è stata rispettata, infatti la mera presa visione dei dipendenti a questa tipologia di orario non può essere equiparata ad una adesione volontaria.

Inoltre, utilizzare la riduzione di orario come strumento contenitivo del contagio non appare compatibile con la normativa CoVid-19 la cui ratio legis è diretta a contenere non solo la presenza fisica del dipendente presso la sede di lavoro, ma anche la più generale mobilità sul territorio. Utilizzato in questo modo lo strumento dell'orario multiperiodale produce come unico effetto quello di penalizzante gravemente i dipendenti coinvolti.

E' inaccettabile che questo evento inaspettato e drammatico possa spiegare le sue conseguenze negative sui singoli dipendenti, che tra l'altro si sono resi disponibili ad effettuare l'orario su due turni di lavoro, quello della mattina e quello del pomeriggio, per evitare affollamenti sul luogo di lavoro.

L'amministrazione, di contro, *non è stata in grado con la stessa velocità e prontezza a differenza di altre, ad adottare la modalità di lavoro agile per i suoi dipendenti.*

Inoltre le amministrazioni, qualora non sia possibile ricorrere alla modalità di lavoro agile, in linea con quanto richiamato dalla circolare n. 2/2020 della funzione pubblica, fermo restando l'eventuale ricorso alle ferie pregresse, ai congedi ed analoghi istituti previsti dal CCNL, **possono collocare utilmente il personale in attività di formazione**. Anche la circolare del capo dipartimento dell'O.G. ha fornito indicazioni precise in merito all'attivazione della piattaforma di e-learning a cui possono accedere tutti i dipendenti della giustizia.

Quindi codesta Procura potrebbe tranquillamente collocare dipendenti in attività formative per l'orario eccedente quello effettuato in presenza, senza la necessità del recupero che ne deriva.

La USB ricorda inoltre che, seppur in forma residuale, è prevista la possibilità di esonerare il dipendente dal servizio assimilando tale esenzione a “*servizio prestato a tutti gli effetti di legge*” (art. 87 comma 3 d.l.18/2020).

Pertanto, ribadendo la non applicabilità dell’orario multiperiodale ad un simile contesto emergenziale, la USB P.I. – Giustizia chiede immediatamente la rettifica delle disposizioni sull’orario flessibile adottato e, in caso contrario, non esiterà a intraprendere tutte le azioni a sua disposizione per la tutela dei dipendenti interessati da tale provvedimento.

In attesa di un sollecito riscontro si porgono cordiali saluti.

Roma, 14 aprile 2020

USB P.I. – Giustizia

Giuseppa Todisco

