



*Al Direttore Generale del personale e della formazione
Dott. Alessandro Leopizzi*

ROMA

Oggetto: Proposta USB P. I. – Giustizia - Accordo su misure organizzative in vista della cosiddetta “fase due” del contenimento emergenza sanitaria COVID-19 negli uffici dell’Amministrazione giudiziaria.

La USB P.I. – Giustizia, premette che, pur nell'evidenza di un parziale miglioramento nel nostro paese, la pandemia in atto non può ritenersi conclusa.

Consapevole del ruolo sostanziale svolto dai lavoratori della giustizia, in vista di una graduale ripresa dell’attività giurisdizionale, c.d. “fase due”, ritiene comunque che la sicurezza dei lavoratori, e nel caso di specie dell’intera collettività, non possa essere demandata al virtuosismo dei singoli dirigenti, tenuto conto delle valutazioni INAIL che ha classificato medio-alto il rischio Covid-19 per gli uffici giudiziari.

L’amministrazione deve mettere in campo tutte le azioni necessarie ad assicurare che gli uffici giudiziari, nessuno escluso, adeguino gli standard necessari a garantire sicurezza e salubrità dei lavoratori, delle loro famiglie e della collettività tutta.

La stessa Amministrazione ha inoltre il diritto/dovere di intervenire sui singoli uffici giudiziari che non rispettino tali indicazioni, in quanto organo di governo, anche valutando le specificità o particolarità di ogni sede.

Non è ammissibile infatti che, l’amministrazione chiamata a intervenire sulle imprese che non adottino le misure imposte dal governo, suggerite dai comitati scientifici e dalla stessa INAIL, si sottragga essa stessa al rispetto di queste disposizioni.

La USB P.I. – Giustizia chiede che, in un costante e costruttivo dialogo tra le parti volto ad **omogeneizzare gli interventi sul territorio**, indispensabili alla ripresa, fermo restando ulteriori e ancora più stringenti azioni laddove necessario, il Capo dipartimento O.G. si adoperi affinché tutti gli uffici giudiziari adottino le seguenti **misure a salvaguardia della salute del personale** e dei cittadini:

- lavoro agile quale modalità ordinaria di lavoro rimuovendo tutti gli ostacoli, veri o presunti, frapposti in questo periodo;
- attività in presenza solo per lo stretto necessario che non può superare una percentuale prevista;
- obbligo per tutti coloro che accedono agli uffici di utilizzare guanti e mascherine;

- accesso alle sedi solo ed esclusivamente su appuntamento;
- mascherine e guanti a tutti i lavoratori per lo svolgimento delle loro attività;
- dispensatori e disinfettanti per le mani in tutti gli spazi di accesso;
- protezioni in plexiglass nelle postazioni di front office;
- distanziatori in plexiglass nelle stanze che permettono, per la loro ampiezza, la presenza di più persone;
- udienze svolte in orari prestabiliti per evitare assembramenti con presenze ridotte al minimo indispensabile nel rispetto delle distanze;
- percorsi alternati utili a regolare l'afflusso del pubblico, qualificato e non, nelle cancellerie;
- personale esterno per vigilare e dirigere l'afflusso del pubblico;
- modalità di lavoro in *co-working* per il personale residente in Comuni diversi rispetto alla sede di servizio.

Per quanto attiene ai **lavoratori “fuori sede”** non è concretamente realizzabile l'ipotesi prevista nella bozza di accordo che il dipendente si rechi in un ufficio vicino al proprio domicilio e svolga anche altre attività non quelle legate all'ufficio di appartenenza, visti i carichi di lavoro già eccessivi che gravano su ogni dipendente giustizia.

E' indispensabile che l'amministrazione si faccia carico di dare indicazioni chiare e precise sui comportamenti da tenere dai capi degli uffici per garantire quanto sopra.

E' necessario inoltre che, anche in questa fase, vengano date **tutele aggiuntive ad alcune categorie di lavoratori**, prevedendo la possibilità di utilizzo dello smart working per il maggior numero di giornate possibili. Nello specifico per:

- lavoratrici e lavoratori con figli minori in età scolare;
- lavoratori disabili o che assistono persone disabili.

USB P.I. – Giustizia, invece, ritiene non accettabile che la bozza di accordo faccia riferimento all'utilizzo indiscriminato di tutte le tipologie dell'orario di lavoro previste dal CCNL e dal CCNI.

In particolare **è contraria:**

- al passaggio all'**orario su 6 giorni**;
- all'**orario multiperiodale**, che comporterebbe uno spropositato indebitamento orario del lavoratore da recuperare a fine emergenza epidemiologica,
- all'utilizzo dei **turni** senza un'adesione su base volontaria da parte del dipendente.

L'utilizzo indiscriminato di tali istituti **non permettono la conciliazione dei tempi vita privata/lavoro** previsti dal contratto collettivo nazionale e garantiti dal legislatore.

Inoltre viste le grosse difficoltà economiche che il paese attraversa e che ricadono inevitabilmente sulle famiglie, **il diritto al buono pasto**, superate le sei ore di lavoro, è irrinunciabile, benché abbia carattere di assistenzialità e non concorre al reddito.

La turnazione inoltre, se non preceduta da una pulizia/sanificazione dell'ambiente tra un turno e l'altro, risulta assolutamente inutile. Inoltre, l'indennità prevista (art. 34 del CCNL 2016-2018 funzioni centrali) viene corrisposta attingendo dalle risorse del FUA, quindi nessun vantaggio ne deriva per i dipendenti che saranno costretti ad utilizzare questa articolazione, ove non saranno previste altre forme di pagamento.

In ogni caso è necessario prevedere che **l'orario di lavoro sia comunque da considerarsi completato o che l'eventuale residuo orario sia effettuato con il ricorso al lavoro agile** in tutte le ipotesi di turnazione inferiori all'orario ordinario del dipendente, visto che la minor durata dell'attività discende dall'imprescindibile esigenza di evitare il sovraffollamento sui luoghi di lavoro.

La USB P.I. – Giustizia ritiene fondamentale l'istituzione di un'unità alle dipendenze del Capo Dipartimento con il compito di monitorare e di intervenire anche a fronte di eventuali segnalazioni da parte dei dipendenti e delle organizzazioni sindacali.

La scrivente auspica, inoltre, che l'amministrazione, a causa delle evidenti difficoltà che tutti i dipendenti avranno nel raggiungere i luoghi di lavoro, che **il tempo di trasporto** sia calcolato come tempo di lavoro e/o che comunque eventuali ritardi ripetuti non siano suscettibili di provvedimento disciplinare, che si attivi per ottenere agevolazioni sui parcheggi e sui costi dei trasporti, o preveda forme di trasporto dedicate.

E' appena il caso di accennare che la prevista autocertificazione richiesta negli uffici giudiziari di alcune regioni, tra le quali Lombardia e Toscana, è inaccettabile. In sostanza i lavoratori devono dichiarare di non presentare sintomi riconducibili al CoVid -19 e di non avere la febbre. Ancora una volta si ribalta la frittata: dal diritto alla salute si passa al dovere di dimostrare di essere in salute, con tutte le conseguenze del caso.

Cordiali saluti.

Roma, 27 aprile 2020

USB P.I. – Giustizia
Giuseppa Todisco

