



TRIBUNALE DI REGGIO EMILIA

Prot. 198/2020 Int

A tutto il Personale

Oggetto: misure organizzative del personale

Il Presidente,

Viste le direttive ministeriali in tema di lavoro agile, flessibilità oraria, orario multiperiodale relative alla c.d. fase 2;

Rilevato che in data 8.5.2020 il tema è stato discusso con le RSU e le OO.SS.;

Premesso che con la ripresa dell'attività giudiziaria a far tempo dal 12 maggio sarà necessario rimodulare lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile con la conseguenza che il rapporto tra attività in presenza e Smart Working dovrà articolarsi in misura quantitativamente differente rispetto alla prima fase;

Rilevato che nella prima fase l'obiettivo principale mirava ad ottenere una drastica riduzione della presenza in ufficio più che l'effettiva produttività;

Rilevato che l'ispezione svolta dall'Asl il 5 maggio u.s. non ha riscontrato mancanze in materia di protezione da rischio contagio ritenendo il Tribunale luogo sicuro laddove siano puntualmente osservate le prescrizioni che sono state diramate in data 8.5.2020 nel provvedimento a firma congiunta del Presidente e del Procuratore della Repubblica;

Ritenuto che la ripresa dell'attività giudiziaria, unitamente alla carenza patologica di personale, non consentono di lasciare inalterati i progetti individuali di Smart Working adottati sino ad ora che dovranno essere significativamente ridotti o addirittura eliminati;

Ritenuto che debba essere operata, quale regola di base, una riduzione pari al 50% delle giornate di Smart Working individualmente autorizzate sino ad ora con la conseguenza che potranno essere autorizzate al massimo due giornate di lavoro agile alla settimana quale tetto massimo con le seguenti precisazioni:

- il tetto massimo di due giornate lavorative potrà essere svolto in Smart Working per coloro che:

- a) sono genitori di figli in età scolare;
- b) sono portatori di patologie documentate;

c) presentano difficoltà nell'uso di mezzi pubblici per recarsi al lavoro dovuta a contrazione e/o mutamento degli orari.

Per il restante personale dipendente resta ferma la possibilità della Presidenza, a seconda delle caratteristiche del lavoro e delle singole cancellerie, di ridurre ad una giornata la prestazione in Smart Working.

Ogni progetto di Smart Working dovrà essere specifico e accuratamente dettagliato e dovrà rispondere a criteri di effettiva produttività nell'ambito dell'ufficio di appartenenza.

I report settimanali dovranno essere dettagliati ed accurati (a titolo di esempio non sarà più sufficiente la dizione "controllato posta personale" o "controllato pec" ma dovrà essere accuratamente descritto in cosa sia consistito il controllo).

Non saranno autorizzati progetti di Smart Working consistenti nella consultazione della piattaforma e-learning poiché con la ripresa dell'attività giudiziaria tale tipo di occupazione non è adeguato al buon funzionamento del servizio non garantendo una reale produttività.

Non saranno autorizzati progetti di lavoro agile che non hanno una reale consistenza.

Dovranno essere tenute in massimo conto le necessità connesse alla ripresa dell'attività lavorativa e dovrà essere prestata la massima collaborazione per evitare di gravare eccessivamente gli uni rispetto agli altri.

Si rammenta, come indicato nella circolare ministeriale del 2.5.2020, la possibilità di fruire di diversa articolazione dell'orario di lavoro:

- a) orario flessibile con previsione di fasce temporali anche con estensione alla fascia pomeridiana;
- b) turnazioni;
- c) orario multiperiodale
- d) rotazione dei servizi di cancelleria

Sulla base di tali premesse

SI DISPONE

I progetti di Smart Working saranno autorizzati nella misura massima del 50% rispetto a quanto autorizzato individualmente sino ad ora e con un massimo di due giornate lavorative la settimana privilegiando, nell'approvazione dei progetti, a) i dipendenti che abbiano figli in età scolare; b) che siano portatori di patologie documentate; c) che abbiano difficoltà nella fruizione dei mezzi pubblici.

Deve in ogni caso, essere garantita una presenza che consenta l'espletamento dei compiti propri di ogni cancelleria in ragione della ripresa dell'attività giudiziaria con equa distribuzione dei compiti tra gli addetti. La Presidenza si riserva di ridurre ad una le giornate richieste in eccedenza laddove ciò sia funzionale a quanto appena rilevato (ferma restando la valutazione preferenziale delle categorie sopra indicate).

Ogni progetto di Smart Working dovrà essere specifico e accuratamente dettagliato e dovrà rispondere a criteri di effettiva produttività nell'ambito dell'ufficio di appartenenza.

I report settimanali dovranno essere dettagliati ed accurati.

Non saranno autorizzati progetti di Smart Working consistenti nella consultazione della piattaforma e-learning , così come non saranno autorizzati progetti di lavoro agile privi di reale consistenza in termini di produttività e raggiungimento di obiettivi verificabili.

Dovranno essere tenute in massimo conto le necessità connesse alla ripresa dell'attività lavorativa e dovrà essere prestata la massima collaborazione per evitare di gravare eccessivamente gli uni sugli altri.

E' possibile la fruizione di una diversa articolazione dell'orario di lavoro :

- a) orario flessibile con previsione di fasce temporali anche con estensione alla fascia pomeridiana;
- b) turnazioni;
- c) orario multiperiodale
- d) rotazione dei servizi di cancelleria.

SI CHIEDE pertanto, con urgenza, ai responsabili di ogni cancelleria, dell'ufficio del giudice di Pace, dell'Ufficio Nep di predisporre un calendario delle presenze secondo le indicazioni di cui sopra e SI CHIEDE ai singoli dipendenti amministrativi di rimodulare le richieste di Smart Working secondo quanto indicato sopra o di fare, se ritenuto, richiesta di modalità differenti di fruizione dell'orario di lavoro.

Si chiede alla Dirigente dell'Ufficio NEP di tenere conto della perdurante applicazione di due assistenti dell'ufficio al tribunale.

Si rammenta che al Palazzo di Giustizia sono state adottate tutte le misure richieste per garantire sicurezza e che la scelta di fruire o meno del lavoro agile o di forme diverse di articolazione dell'orario di lavoro, è lasciata alla libera scelta di ognuno.

Le disposizioni del presente provvedimento saranno in vigore sino al 31 maggio 2020.

Si comunichi al tutto il personale, alle OO.SS., alle RSU, al Presidente della Corte di Appello, al Procuratore Generale, al Consiglio dell'ordine degli Avvocati.

Reggio Emilia, 11 maggio 2020

Il Presidente
Cristina Beretti
