



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

COORDINAMENTO NAZIONALE GIUSTIZIA

tel. 06 6876662 - 06 6876650 - fax 06 6878819 - info@sagunsa.it

Via Napoli, 51 - 00184 Roma - www.sagunsa.it

Fase 2 DGMC, esito *riunione* del 7 maggio 2020

Come preannunciato, ieri 7 maggio 2020, si è tenuto in 'call conference' il previsto incontro con il DGMC, rappresentato dal Direttore Generale del Personale Dr. Vincenzo Starita, per affrontare le tematiche relative per la cosiddetta "Fase 2" che il Paese e tutti noi dovremo affrontare per contrastare la pandemia in corso nelle migliori condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Amministrazione ha ricordato le disposizioni emanate dopo il Dpcm del 26/4 e in particolare la nota inviata alle proprie strutture il 30 aprile u.s., nella quale sono state fornite tutte le indicazioni utili da adottare in questo periodo di graduale ripresa anche nella P.A. vista, peraltro, la imminente ripresa delle udienze nei tribunali.

Faro indiscusso per questa delicata fase non potranno che essere il "***distanziamento sociale***" ed evitare quanto più possibile la mobilità delle persone per recarsi al lavoro.

Il Dr. Starita, vista anche la conferma delle disposizioni previste nell'art.87 del dl. 17.3.20 ha ribadito che **dovrà continuare ad essere attuato il massimo utilizzo dello smart working nelle diverse sedi.**

Per quanto riguarda le condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro l'Amministrazione si impegna per la massima applicazione di tutte le misure previste dalle disposizioni e normative vigenti. In particolare, La Direzione Generale ha dato le seguenti disposizioni a tutte le strutture:

- dovrà essere aggiornato il DVR (documento valutazione dei rischi) con una specifica appendice relativa al grave evento epidemiologico. Per questo dovrà essere investito il Medico competente del lavoro e tutte le altre figure previste dalla normativa vigente, ivi compresi i R.L.S..
- dovranno essere evitati assembramenti negli uffici, modulando le presenze (l'Unsa ha evidenziato nel proprio intervento la necessità di una maggiore attenzione per quelle Regioni dove il virus è ancora presente e che sono state pesantemente colpite dall'evento epidemiologico, avendo assicurazione da parte del D.G.), posizionando le postazioni di lavoro in modo tale che sia garantito il distanziamento, la previsione di pannelli in plexiglass ove ritenuto opportuno e necessario, ogni altra soluzione atta a

costituire una barriera protettiva. Questo dovrà essere fatto con la partecipazione attiva dell'RLS locale.

- Negli ambienti comuni la permanenza dovrà essere il più breve possibile, prevedendo sempre la distanza di sicurezza, l'aerazione e l'alternanza per l'utilizzo degli stessi.
- Per le riunioni dovrà essere favorito il collegamento a distanza o la riduzione al minimo dei partecipanti con le prescrizioni e dispositivi di sicurezza prescritti.
- Il datore di lavoro dovrà far eseguire accurate pulizie straordinarie dei locali autovetture di servizio e igienizzare con prodotti specifici, fornire prodotti disinfettanti per il lavaggio delle mani.
- Per quanto riguarda la "sanificazione degli ambienti" il D. G. ha specificato che questa, secondo quanto previsto dai protocolli sanitari, dovrà essere immediatamente disposta qualora si verifichi un caso di positività al Covid-19 di un dipendente e/o utente che ha avuto accesso alla struttura.
- Per la fornitura dei DPI (dispositivi protezione individuale) è stata richiesta fornitura alla Protezione Civile e il Dipartimento sta provvedendo all'acquisto centralizzato, per celerità, dei dispositivi da inviare a tutte le strutture. Inoltre, tutti gli uffici e strutture sono stati invitati a procedere anche autonomamente per il reperimento dei dispositivi.
- L'accesso al pubblico dovrà essere organizzato con prenotazioni degli appuntamenti e contingentati gli accessi. I colloqui in istituto penitenziario e le visite domiciliari devono essere sostituiti, per il momento, mediante utilizzo di Skype o altra piattaforma.
- Per l'organizzazione del lavoro potranno essere utilizzati, previo confronto con le OO.SS., tutti gli istituti contrattuali vigenti e da quelli introdotti con i decreti-legge già emanati o futuri, tenendo particolarmente conto delle necessità dei lavoratori impegnati nelle cure genitoriali. Pertanto, andrà agevolata la fruizione di quanto previsto dalle citate normative (D.L.).
- Smart Working. ***Per tutte le strutture resta modalità di lavoro ordinaria e dovrà essere applicata in maniera massima possibile*** tenendo naturalmente conto delle diverse peculiarità degli uffici e strutture. Comunque, conformemente alle direttive emanate dal Ministero della Funzione Pubblica.

Nel corso dell'incontro il D.G. ha più volte affermato, come peraltro sostenuto anche da questa O.S., che bisognerà tutti insieme adoperarsi, affinché questa modalità possa essere mantenuta anche dopo la fine dell'emergenza, vista l'esperienza che nel complesso è stata ritenuta soddisfacente. Certo, occorrerà approfondire molti aspetti organizzativi e procedere al potenziamento delle dotazioni informatiche necessarie e soprattutto ottenere dal DGSIA tutte le abilitazioni necessarie per accedere in remoto alle piattaforme e in primis la famosa "carta individuale".

Il D.G. ha dato comunicazione di aver investito la Direzione Generale competente per ampliare l'offerta della "Formazione" e-learning, su l'uso delle dotazioni informatiche e per gli applicativi più utilizzati. L'UNSA ha chiesto di prevedere la formazione per tutte le Aree in quanto tutte le professionalità sono investite dai processi lavorativi.

La riunione è proseguita con l'informazione relativa alle attività da intraprendere per la successiva parte del 2020, tra queste si evidenziano:

- 1) Procedere ad un accordo sullo smart working ai sensi della legge 81/2017;
- 2) Riformulazione delle piante organiche (rimodulazione numerica di alcuni profili), secondo le mutate esigenze dell'Amministrazione, in particolare di quella Centrale incomprensibilmente sottodimensionata fin dal DPCM del 2015. Cosa da sempre sottolineata dalla nostra O.S. (*unica O.S. ad impugnare al TAR il DPCM che ha previsto l'accorpamento della Giustizia Minorile e dell'Esecuzione Penale Esterna Adulti*).

Per questa riformulazione abbiamo fortemente sostenuto la necessità di **un significativo incremento di funzionari e quanto altro necessario** per la funzionalità della Sede Centrale, dove tutto il personale è sottoposto a un carico di lavoro insopportabile, vista anche la moltiplicazione delle competenze acquisite (ricordiamo che il DPCM ha previsto un'organizzazione deficitaria per i vertici territoriali per quanto riguarda l'Esecuzione penale esterna, infatti gli UIPE, a differenza dei CGM destinatari di normativa specifica, non essendo sede di dirigenza generale non possono agire in piena autonomia, dovendo pertanto per ogni cosa ricorrere alle sole due Direzioni Generali del Dipartimento. Tutto questo determina ritardi e disagio, non aiutando ad ottenere la migliore efficienza e funzionalità dell'attività amministrativa e politica nonostante l'impegno profuso.

- 3) Criteri per la nomina dei Capo Area così come previsto dal CCNL del 2018.
Su questo *il nostro intervento* ha ribadito l'urgenza di procedere sulla materia per poter effettuare quanto prima le nomine per quei settori ancora non assegnati, poiché tutto questo sta creando un danno per perdita di chance, in termini economici che professionali, a quei colleghi che ambiscono a ricoprire tali incarichi.
- 4) Progressioni verticali tra le aree, come peraltro da noi richiesto con varie note. Con questa procedura semplificata alcune unità (22) che hanno i titoli necessari potranno accedere all'Area superiore secondo quanto previsto dal D.L. 75/2010.
- 5) Accordo di mobilità. Su questo c'era l'impegno dell'Amministrazione ad emanare i bandi entro il mese di aprile, purtroppo la pandemia ha reso impossibile questo. La nostra O.S. ha chiesto di dare un segnale avviando qualche bando per quei profili che da troppi anni non hanno potuto accedere ad alcun processo di mobilità, viste mancate nuove assunzioni, con l'obiettivo di raggiungere la sede desiderata. Abbiamo chiesto di valutare l'inserimento nei progetti individuali di smart working dell'attività propedeutica all'emanazione dei bandi.
- 6) Un tema che non era stato inserito nell'informativa lo abbiamo indicato noi, in quanto è molto tempo che cerchiamo di far applicare al DGM, è l'art.20 del CCNI del 2010 che prevede la possibilità di cambiare il proprio profilo professionale se sussistono i requisiti. Questa procedura è importante perché molto spesso consente di liberare dalle piante organiche posti che sono occupati senza svolgere le attribuzioni di quel profilo e dare al lavoratore la possibilità di entrare a far parte dell'organico specifico relativo alle mansioni effettivamente svolte. Tutto questo naturalmente all'interno della stessa area. Per esempio, un assistente amministrativo potrebbe chiedere di passare a contabile (figura carente nell'amministrazione) o ancora più evidente la casistica che si trova negli Uffici Esecuzione Penale dove è prevista per il servizio sociale solo la figura del funzionario che in molti casi svolge solo funzione amministrativa in mancanza di FOR o FA. Altra casistica riguarda gli Uffici non dirigenziali che sono retti da FSS, situazione che determina la perdita di un'altra unità operativa per l'utenza. Se detti

funzionari potessero transitare nel profilo di Direttore si libererebbero ulteriori risorse e soprattutto ci sarebbe maggiore chiarezza nei ruoli.

- 7) Assunzioni unità di personale autorizzate con legge finanziaria del dicembre scorso. Funzionari servizio sociale n.60 unità e Funzionari pedagogici n.40 unità.

Per i FP sarà bandito apposito concorso.

Per i FSS abbiamo chiesto informazioni sullo scorrimento della graduatoria, sulla riassegnazione delle sedi rimaste vacanti nonostante l'assegnazione avvenuta di chi poi non ha preso servizio e sul numero di unità che potranno essere assunte anche in relazione al piano triennale del fabbisogno (nello specifico per il corrente anno 44 unità).

Per queste richieste di chiarimento ci è stato comunicato che il cambio di sede riguarderà 9 unità, lo scorrimento e quindi assunzione a breve 10 unità di idonei in attesa di chiamata.

Sulle assunzioni da effettuare nel 2020 (ottobre) è stato specificato che i 60 sono il numero certo che potrà essere implementato del numero necessario per coprire l'intero organico del profilo, visti anche i pensionamenti avuti e quelli che ci saranno entro l'anno. L'Amministrazione si è impegnata ad indicare a breve i numeri previsti per l'assunzione degli idonei. L'obiettivo primario resta quello di poter utilizzare l'intera graduatoria nel corso degli anni.

Nel nostro intervento abbiamo riconosciuto all'Amministrazione Centrale di essere prontamente intervenuta con le direttive necessarie per assicurare le migliori condizioni di sicurezza per i lavoratori e nello specifico di aver prontamente individuato i servizi indifferibili da effettuare in presenza, favorendo ampiamente lo smart working con la previsione di presidi ridotti sui luoghi di lavoro (cosa non scontata viste le difficoltà riscontrate in altri Dipartimenti). Certamente l'aver evitato o ridotto assembramenti e spostamenti per mobilità per raggiungere il proprio lavoro ha consentito di contenere gli effetti della pandemia in atto. Per onestà intellettuale dobbiamo dire che dopo alcune criticità riscontrate in alcune sedi, con tensioni sfociate perfino in diffide fatte ai datori di lavoro dalla nostra O.S., grazie anche all'intervento del Dipartimento si è giunti ad un risultato positivo per la tutela dei lavoratori e delle loro famiglie.

Siamo convinti che in questa fase nuova fase di ripresa (ma ancora in emergenza sanitaria fino al 31 luglio 2020) dovremo tutti stare più attenti ed essere responsabili, pronti a denunciare comportamenti che possano mettere a rischio il personale e la collettività. Lo strumento per fare questo sono le RSU e le OO.SS. che dovranno vigilare sugli adempimenti in capo al datore di lavoro.

Dovrà in ogni sede essere avviato un confronto costante con le rappresentanze sindacali per l'organizzazione del lavoro e per constatare quanto attuato per la sicurezza dei lavoratori.

Va dato atto ai lavoratori della GIUSTIZIA di ogni area e profilo professionale di aver garantito i servizi essenziali, anche se in modalità diversificata, senza eroismo ma dimostrando tutta la loro professionalità e senso del dovere.

L'UNSA come ha fatto fin dall'inizio dell'emergenza eserciterà ogni sua prerogativa per la tutela di tutto il personale della Giustizia.

IL SEGRETARIO NAZIONALE

(Roberto Martinelli)

