



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi
Direzione Generale del Personale e della Formazione



m_dg.DOG.30/07/2020.0124524.0

Alla Corte Suprema di Cassazione

Alla Procura Generale presso la Corte di Cassazione

Al Tribunale Superiore delle Acque Pubbliche

Alla Direzione Nazionale Antimafia

Alle Corti d'Appello

Alle Procure Generali presso le Corti d'Appello

Oggetto: Direttiva recante ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica

Trasmetto la nuova Direttiva, firmata congiuntamente con modalità digitale dai Direttori generali del personale dei Dipartimenti di questo Ministero e dal Direttore Generale degli Archivi notarili, in tema di lavoro agile.

Gli Uffici distrettuali, per quanto di rispettiva competenza, vorranno portare a conoscenza della suddetta Direttiva gli Uffici giudiziari del Distretto.

Il Direttore Generale
Alessandro Leopizzi



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi

Direzione Generale del Personale e della Formazione

Il Direttore Generale

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione generale del Personale e delle Risorse

Il Direttore Generale

Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità

Direzione generale del Personale, delle Risorse e per l'Attuazione dei provvedimenti del giudice minorile

Il Direttore Generale

Ufficio Centrale degli Archivi Notarili

Il Direttore Generale

OGGETTO: Direttiva recante ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica.

1. A séguito delle recenti modifiche normative dirette a contrastare il persistente rischio di contagio e rilanciare al tempo stesso il sistema produttivo (e in particolare della imminente entrata in vigore della legge 17 luglio 2020, n. 77, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale del 18 luglio 2020, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34) e tenuto comunque conto del mutato contesto epidemiologico, appare opportuno offrire ulteriori indicazioni aggiornate, a livello interdipartimentale, in materia di lavoro agile nell'Amministrazione della giustizia.

Le rilevanti modifiche al quadro normativo impongono una attenta rimeditazione, sistematica e operativa, dell'istituto, sia nella sua forma ordinaria, prevista dalla legge 22

maggio 2017, n. 81, sia in quella eccezionale, introdotta per un circoscritto segmento temporale, dalla decretazione di urgenza di contrasto alla pandemia da Covid-19.

2. Nello specifico, l'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, recante *"Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, prevedeva che *"1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente:*

a) limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza;

b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.

3. Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio. Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista. Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3."

Il bilanciamento tra lavoro da remoto e lavoro in presenza deve adesso trovare un suo nuovo equilibrato assetto che tenga conto, in questa fase ormai avanzata della cosiddetta Fase Due, della ripresa delle attività pubbliche e private, superando la disposizione schiettamente emergenziale dettata dal citato articolo 87. Nello specifico: *"Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020,*

convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto" (art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modifiche dalla legge 17 luglio 2020, n. 77).

3. Dunque, in estrema sintesi (ferme restando le precedenti disposizioni in tema di prescrizioni a tutela della salute e di aggiornamento professionale della dirigenza):

- è l'intero sistema gestionale delle risorse umane che deve essere oggetto di un'articolata riflessione, diretta contemporaneamente ad accompagnare il ritorno alla normalità con il tempestivo recepimento di quelle (non poche) misure che hanno dato buona prova di sé in termini di efficacia ed efficienza durante il periodo più duro del *lockdown*;

- è pertanto, in generale, l'intera "operatività" di tutti gli uffici pubblici che dovrà essere adattata alle esigenze dei cittadini e delle imprese conseguenti alla ripartenza (e non solo quindi gli specifici strumenti, indicati dal citato articolo 87, del lavoro agile, "*delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva*" - questi ultimi comunque in via subordinata all'impossibilità di "*ricorrere al lavoro agile*");

- per tutto l'anno 2020, l'adeguamento della operatività sarà connotato da una innovata organizzazione del lavoro attraverso, in primo luogo, la flessibilità dell'orario di lavoro, con necessità di rivederne l'articolazione giornaliera e settimanale, pianificando l'accesso dell'utenza esterna agli Uffici, anche attraverso l'introduzione di agende digitali e di interlocuzione diretta telefonica/telematica (secondo le buone prassi avviate da tempo in tal senso in molte realtà locali);

- permane, ovviamente, insieme ai citati strumenti, la possibilità di applicare il lavoro agile nella sua versione "semplificata", ma nella più limitata quota della metà del solo personale impiegato in quelle attività concretamente suscettibili di essere svolte al di fuori della sede di lavoro (i primi esempi di competenze incompatibili con lo smartworking che vengono in mente sono evidentemente l'assistenza all'udienza celebrata in aula ovvero il mantenimento dell'ordine all'interno degli istituti di prevenzione e di pena, oltre a quello, ancora più plastico, della mansioni dei conducenti di automezzi);

- in ogni caso, dalla stessa lettera della disposizione risulta che la platea dei potenziali beneficiari non andrà individuata nella metà della forza-lavoro disponibile, ma nella metà dei dipendenti impiegati nelle attività delocalizzabili.

In conclusione, non può che osservarsi, anche in conseguenza della estesa deroga prevista dall'articolo 263 del citato decreto-legge n. 34 del 2020, come il lavoro agile resti ampiamente rivisitato nei presupposti e nel perimetro applicativo.

4. Risulta pertanto opportuno impartire per tempo le conseguenti indicazioni, che tengano comunque adeguatamente conto di diversi fattori volti a contemperare il preminente interesse pubblico alla piena operatività e funzionalità delle strutture con l'esigenza di tutela della salute dei dipendenti.

In relazione a quest'ultima esigenza si prende atto, con cauto ottimismo e salvo quanto appresso specificato in merito alle permanenti precauzioni socio-sanitarie, che il rischio di contagio da Covid-19 risulta, allo stato, limitato su tutto il territorio nazionale, ad eccezione di sporadici focolai di infezione, causati per lo più da soggetti che hanno avuto recentemente ingresso nel Paese.

Di contro, l'efficacia della nuova disciplina partirà in pieno periodo feriale (3 agosto 2020), durante il quale la concomitante assenza della maggior parte del personale e l'arretrato

accumulatosi in questa lunga fase emergenziale impongono scelte necessitate dall'esigenza di assicurare l'apertura degli uffici e l'erogazione del servizio al pubblico.

Per un ordinato e graduale adeguamento al novellato contesto normativo, sembra opportuno continuare ad assicurare la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, previa positiva valutazione, rimessa ai responsabili di ciascuna articolazione, della compatibilità di tale strumento con la necessità di disporre di un congruo numero di unità per poter assicurare la più ampia riapertura dei servizi di sportello e delle attività in genere in concomitanza con la pianificazione delle ferie estive dei dipendenti.

Nondimeno, il bilanciamento tra giorni di lavoro nella sede e giorni di lavoro da remoto dovrà essere rimodulato in considerazione delle necessità di ripresa già ampiamente sottolineate. Secondo prassi già positivamente sperimentate sul territorio, un modello tendenzialmente di larga applicazione (e, come ovvio, rimodulabile in senso più o meno restrittivo) può essere individuato nella cadenza settimanale che vede il dipendente presente in ufficio per quattro giorni e operativo da remoto per un giorno. Si raccomanda, all'atto dell'esercizio del potere datoriale, di attenersi scrupolosamente alle disposizioni impartite con Direttiva del 4 marzo scorso, favorendo l'accesso al lavoro in modalità agile del personale rientrando nelle categorie dettagliatamente indicate al punto 6) della stessa, nel rispetto dell'ordine di priorità ivi specificato.

Con le suindicate premesse, tutti gli Accordi/Progetti di lavoro agile in atto potranno essere prorogati fino al 15 settembre 2020, senza immediata necessità di apportarvi ulteriori modifiche. Si rammenta la natura non negoziale dell'istituto delineato dalla decretazione d'emergenza, come già sottolineato nelle precedenti Direttive atto proprio del potere datoriale.

5. In particolare dopo la ripresa successiva al periodo feriale, il venir meno delle misure che limitano la presenza del personale in sede alle sole attività indifferibili impone una riflessione in ordine al modello organizzativo da seguire successivamente a tale data.

Sarà cura di ogni Amministrazione, in primo luogo, delineare, anche in applicazione delle indicazioni che perverranno dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, i criteri di selezione delle competenze professionali per le quali può ragionevolmente ipotizzarsi un proficuo espletamento in modalità di lavoro agile e quelle indissolubilmente legate alla fisica presenza del lavoratore, procedendo poi alla mappatura di tutti i processi di lavoro.

Analogamente, secondo le plurime indicazioni e prescrizioni sinora offerte dalle singole Amministrazioni, si adatteranno alle incrementate necessità conseguenti alla presente fase di ripartenza (nonché, in un'ottica proattiva, all'auspicato prossimo, seppure graduale, rientro alla normalità) i moduli gestionali e organizzativi sinora utilizzati per regolare la più ampia flessibilità dell'orario di lavoro (avuto riguardo, in particolare, all'orario di entrata e di uscita), le attività di ricevimento del pubblico o di erogazione diretta di servizi al pubblico con modalità telematiche, il governo dei modi e dei tempi di accesso dell'utenza esterna, sempre garantendo il pieno rispetto delle prescrizioni igienico/sanitarie dettate dalle competenti Autorità.

6. La legge di conversione del decreto-legge n. 34 del 2020 opera poi una relevantissima interpolazione della disciplina ordinaria in tema di lavoro agile.

Il nuovo testo dell'articolo 14 legge 7 agosto 2015, n. 124 (*"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*), è adesso il seguente:

“1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro. Entro il 31 dicembre di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il Piano individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

2. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, procedono, al fine di conciliare i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, a stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.

3. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, possono essere definiti, anche tenendo conto degli esiti del monitoraggio del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri nei confronti delle pubbliche amministrazioni, ulteriori e specifici indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 del presente articolo e della legge 22 maggio 2017, n. 81, per quanto applicabile alle pubbliche amministrazioni, nonché regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

3-bis. Presso il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito l'Osservatorio nazionale del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione, le competenze e il funzionamento dell'Osservatorio. All'istituzione e al funzionamento dell'Osservatorio si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. La partecipazione all'Osservatorio non dà luogo, in alcun caso, alla corresponsione di emolumenti, compensi, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. [...]”.

Nell'ambito del Piano della performance (documento programmatico triennale dell'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici di ogni pubblica amministrazione e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori), si inserisce dunque una nuova fondamentale componente, diretta a garantire in via ordinaria il consolidamento dell'esperienza di lavoro agile maturata durante la fase emergenziale, per molti versi assolutamente positiva, con – addirittura – un innalzamento della percentuale di personale che può godere di questa modalità, che passa dal 50 al 60% del novero di coloro che hanno

mansioni, secondo il neologismo che va prendendo piede nella vulgata della prassi, "smartabili".

7. Poiché le delineate misure comporteranno una sempre maggiore presenza del personale negli uffici, non è inutile raccomandare ancora una volta vivamente di osservare con la più scrupolosa attenzione tutte le misure dirette ad assicurare che la prestazione lavorativa dei dipendenti e l'accesso degli utenti esterni avvenga nella maggiore sicurezza possibile, anche in ossequio al dettato normativo secondo cui le amministrazioni pubbliche si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità (cfr. da ultimo la circolare n. 3/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione).

8. Le particolarità strutturali e operative delle diverse Amministrazioni centrali e periferiche consigliano di rimandare a specifici provvedimenti dei tre Dipartimenti e della Direzione Generale degli Archivi Notarili per ogni ulteriore indicazione casistica ed esemplificativa.

Restano ferme tutte le altre indicazioni contenute nelle Direttive del 4 marzo e del 15 marzo 2020, laddove compatibili.

IL DIRETTORE GENERALE

Alessandro Leopizzi



LEOPIZZI ALESSANDRO
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA/80184430587
30.07.2020 10:33:01 UTC

IL DIRETTORE GENERALE

Massimo Parisi



PARISI MASSIMO
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
30.07.2020 10:46:26 UTC

IL DIRETTORE GENERALE

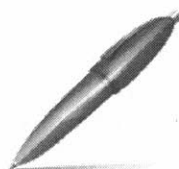
Vincenzo Starita



Firmato digitalmente da
STARITA VINCENZO
C=IT
O=MINISTERO DELLA
GIUSTIZIA

IL DIRETTORE GENERALE

Renato Romano



Firmato digitalmente da
ROMANO RENATO
C=IT
O=MINISTERO DELLA
GIUSTIZIA