



# Tribunale di Bari

Dirigenza Amministrativa

Piazza Enrico De Nicola, 1 – 70123 Bari

Tel. 0805298378-5749676 – Fax. 0805741359 – e-mail tribunale.bari@giustizia.it

Prot. n. 433

Bari, 13 DIC. 2022

**Ai direttori**  
**Al funzionario contabile dott.ssa Ditillo Paola**  
**Al funzionario giudiziario dott.ssa Palombella Idalisa**  
**Ai Sgg.ri Magistrati**  
**e, p.c. Al Sig. Presidente del Tribunale**  
**Al restante personale amministrativo**  
**Alle OO.SS. ed R.S.U**  
**Loro Sedi**

Oggetto: lavoro agile ordinario - prosecuzione

Con nota prot. n. 204 int. del 27.5.2022, che ad ogni buon conto alla presente si acclude, sono state impartite direttive sullo svolgimento del lavoro agile ordinario che trova il suo fondamento normativo negli artt. 18-24 della legge n. 81/2017, come integrata dalle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Personale del Comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2019 - 2021 sottoscritto in data 9.5.2022 e dalla nota ministeriale prot. 112092.U del 29.4.2022.

In particolare con essa è stato posto quale termine finale quello del 31.12.2022 in attesa che fosse effettuata una verifica mediante breve relazione del direttore/funziario preposto alla cancelleria e magistrato assegnatario per gli addetti UPP circa il raggiungimento degli obiettivi previsti dalle fonti normative sopra citate, consistenti nel miglioramento dei servizi/incremento della produttività.

In ragione di quanto sopra rappresentato, al fine di valutare la possibilità di proseguire nello svolgimento dell'attività lavorativa, in tale forma, pure richiesto da alcune sigle sindacali, si invitano i direttori e funzionari in indirizzo a voler trasmettere **entro e non oltre il 16.12.2022** le previste brevi relazioni, che potranno riguardare anche più o tutti i dipendenti in *smartworking* presso le singole unità organizzative (cancellerie, uffici).

Per quanto concerne i funzionari addetti UPP la proroga sarà disposta salvo che entro il suddetto termine non intervenga parere sfavorevole ad essa da parte del magistrato assegnatario o del Presidente di Sezione a cui il funzionario addetto UPP fa capo.

Tanto in ragione della particolare disciplina legislativa riguardante lo svolgimento del lavoro da remoto, conseguente alle particolari funzioni ed attività ad essi demandate, quale risulta dall' art. 11, 2° comma del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modifiche dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, il quale dispone che possono essere stabilite "anche in deroga a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, particolari forme di organizzazione e di svolgimento della prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile all'orario di lavoro",

Si resta in attesa di cortese sollecito riscontro.

Il Dirigente Amministrativo  
Carlo Lucio dello Russo



# Tribunale di Bari

Dirigenza Amministrativa

Piazza Enrico De Nicola, 1 - 70123 Bari

Tel. 0805298378-5749676 - Fax. 0805741359 - e-mail tribunale.bari@giustizia.it

Prot. n. 304

Bari, 27 MAR 2022

A tutto il personale amministrativo  
e, p.c. Al Sig. Presidente del Tribunale

Alle OO.SS. ed R.S.U  
Loro Sede

Oggetto: introduzione del lavoro agile ordinario

La presente fa seguito alla comunicazione prot. n.174 del 10.5.2022, di pari oggetto, con la quale è stata trasmessa la nota ministeriale prot. 112092.U del 29.4.2022.

Come noto il titolo V del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Personale del Comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2019 - 2021 sottoscritto in data 9.5.2022, disciplina il lavoro a distanza.

Nell'ambito di esso l'art. 36 del Capo I - Lavoro Agile, nel fornire la sua definizione e nell'indicare i principi generali, precisa che esso **"è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa per processi ed attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, ai contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro"**.

I suddetti principi sono stati recepiti nella richiamata nota ministeriale prot. 112092.U del 29.4.2022, che, con particolare riferimento all'amministrazione giudiziaria ha aggiunto che con esso si intende **stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, contemporaneamente incrementando la loro produttività, promuovere la mobilità sostenibile, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza"**.

Come risulta ben chiarito in entrambi gli atti sopra richiamati l'accesso al lavoro agile è pertanto possibile solo nel caso in cui sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici che rendano possibile che la prestazione lavorativa riferita a processi ed attività di lavoro possa essere svolta da remoto.

Da quanto sopra rappresentato risulta evidente che gli attuali presupposti posti a base dell'accesso del lavoro agile ordinario sono ben diversi da quelli del passato.

Infatti, contrariamente a quanto accaduto durante l'emergenza pandemica, caratterizzata per preminenti ragioni di salute pubblica, da un serrato *lockdown*, che necessariamente imponeva lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto, quale adeguamento del mondo del lavoro alle

vincolanti misure restrittive, le attuali condizioni essenziali per far luogo al lavoro agile possono esclusivamente racchiudersi nel binomio miglioramento dei servizi/incremento della produttività.

Per quanto concerne l'amministrazione giudiziaria, il raggiungimento degli obiettivi da ultimo indicati, con una prognosi largamente favorevole, si ritiene possa aversi solo in presenza della completa smartabilità dell'attività di cancelleria, atteso che lo svolgimento di un'attività cd. "mista" e cioè in parte espletabile in ufficio ed in parte a casa non contiene le condizioni minime per la realizzare quanto esplicitamente contenuto nelle norme pattizie e ribadito nella nota ministeriale.

Va inoltre chiarito che la sussistenza delle fattispecie indicate nelle lettere da ii a iv dell'art. 4 comma 4 della nota ministeriale non sono condizioni in presenza delle quali l'amministrazione, e per essa questo ufficio, debba necessariamente concedere l'accesso al lavoro agile.

Un'attenta lettura dell'articolato porta a concludere che esse rappresentano una facilitazione all'accesso al lavoro riconosciuta a quei lavoratori ***che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure*** (per es. permessi ex L. 104/92, aspettative e congedi ex art. 42 D.to L.vo 151/01, congedi parentali).

Le suddette condizioni, infatti, rappresentano semplice ordine di priorità qualora per tali categorie di lavoratori/lavoratrici si renda necessario l'accesso al lavoro agile.

Un altro aspetto da chiarire riguarda l'accesso al lavoro agile per il personale a tempo determinato con profilo di addetto all'Ufficio Per il Processo.

Non può sottacersi che per tale categoria di lavoratori che l'accesso al cd. "lavoro agile ordinario", quale risulta dall'art. 36 e segg. del citato CCNL, è stato anticipatamente disciplinato – con maggiore forza nell'ambito della gerarchia delle fonti giuridiche – dall'ultimo periodo dell'art. 11, comma 2 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modifiche dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, che prevede la possibilità di "stabilire, anche in deroga a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, particolari forme di organizzazione e di svolgimento della prestazione lavorativa, con riferimento al lavoro agile e alla distribuzione flessibile all'orario di lavoro".

Un ulteriore elemento a favore del riconoscimento del lavoro agile per tale categoria di personale è rappresentato dalla già richiamata ampiezza delle mansioni che si traduce in una "duplice competenza" quale risulta dalla lettura dell'allegato II n. 1 al decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e dalla e dalla circolare della Direzione Generale del Personale e della Formazione prot. n. 0268670.U del 21.12.2021.

A tal riguardo non può infatti non rilevarsi come lo studio dei fascicoli processuali, gli approfondimenti giurisprudenziali e la predisposizione di minute di sentenze e, più in generale, di provvedimenti giurisdizionali, che rappresentano dei capisaldi delle attività tipiche degli addetti UPP, a supporto delle funzioni dei magistrati, sono mansioni ed attività che, in quanto agevolmente espletabili da remoto, spingono nel senso del riconoscimento del lavoro agile.

Un ultimo aspetto che merita approfondimento riguarda l'attuale svolgimento del lavoro agile di alcuni dipendenti in condizione di fragilità.

Con attinenza ad essi va infatti precisato che gli attuali provvedimenti autorizzativi trovano la loro legittimazione nel giudizio espresso dal medico competente ai sensi dell'art. 83 commi 1, 2 e 3 del decreto legge 19 maggio 2020 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020 n. 77, a seguito di sottoposizione a sorveglianza sanitaria straordinaria, come noto prorogata fino al 31 luglio p.v. per i lavoratori fragili, sia del settore pubblico che del settore privato, in quanto soggetti maggiormente esposti a rischio di contagio (art. 10 comma 2 del decreto legge 24 marzo 2022 n. 24, convertito con modificazioni dalla legge 19.5.2022 n. 52).

In forza dei principi sopra espressi e della valutazione che l'approssimarsi del periodo feriale, con la conseguenziale contrazione delle presenze in ufficio, rende opportuno rinviare alla ripresa dell'attività giudiziaria lo svolgimento del lavoro agile, si fa presente che, comunque, ai fini dei provvedimenti autorizzativi, questo ufficio si atterrà ai seguenti principi e condizioni:

- decorrenza del lavoro agile a partire dal 20 settembre 2022 con verifica circa il raggiungimento degli obiettivi (miglioramento dei servizi/incremento della produttività) entro il 31.12.2022, mediante breve relazione del direttore/funziionario preposto alla cancelleria e magistrato assegnatario per gli addetti UPP; per il personale apicale, tale valutazione viene rimessa allo scrivente;
- ammissione al lavoro agile, per non più di due giorni a settimana, del personale di cancelleria che, in relazione al profilo e all'ufficio di appartenenza, possa svolgere attività completamente smartabili;

- riconoscimento di lavoro agile per gli addetti UPP, che intendano usufruirne, per un giorno a settimana;
- tendenziale non coincidenza del giorno di lavoro agile con il lunedì e venerdì;
- cessazione, dello svolgimento del lavoro agile per i lavoratori fragili a far data dall'1.8.2022<sup>1</sup>.

La presentazione degli accordi individuali da parte del personale interessato dovrà avvenire entro e non oltre giovedì 8 settembre 2022.

Il Dirigente Amministrativo  
Carlo Lucio dello Russo

---

<sup>1</sup> In presenza del mancato allineamento tra il termine di cui all'art. 10 comma 1 ter del decreto legge 24 marzo 2022 n. 24, convertito con modificazioni dalla legge 19.5.2022 n. 52, che ha prorogato al 30 giugno 2022 le misure in materia di lavoro agile per i soggetti fragili e quello di cui al successivo 2° comma, in materia di sorveglianza sanitaria straordinaria, differita al successivo 31 luglio 2022, si è optato, in virtù del principio del *favor laboratoris* per quest'ultimo.