

Prot. n. 75_GIUS_2025

Roma, 30 maggio 2025

Al Capo di Gabinetto dell'On. Ministro della Giustizia

Giusi Bartolozzi

protocollo.gabinetto@giustizia.it

Al Capo Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi

Dott. Gaetano Campo

segreteria.capodipartimento.dog@giustizia.it

Al Capo Dipartimento per gli Affari di Giustizia

Luigi Birritteri

segrpart.dag@giustizia.it

Al Capo Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità

Antonio Sangermano

segreteriacd.dgmc@giustizia.it

Al Capo Dipartimento DIT

Dott.ssa Antonella Ciriello

ufficio1.capodipartimento.dit@giustizia.it

e p.c.

Al Componente unico dell'O.I.V.

Dott. Fabio Monteduro

oiv@giustizia.it

Al Direttore Generale del Personale DAP

Dott. Massimo Parisi

direttoregenerale.dgp.dap@giustizia.it

Oggetto – Problematiche relative alla rendicontazione dell'attività lavorativa.

Giungono a questa sigla sindacale segnalazioni, da parte di lavoratrici e lavoratori operanti presso gli Uffici Giudiziari e le sedi centrali dei diversi Dipartimenti, relative a richieste, avanzate dalla Dirigenza, di rendicontazione delle attività svolte in regime di lavoro agile e/o in presenza.

La prima e più importante considerazione da fare sul punto è che questo tipo di richiesta - da assolvere generalmente attraverso l'utilizzo di applicativi informatici - viene a configurarsi, di fatto, come una forma indiretta di controllo del lavoratore, trattandosi di monitoraggio continuo e dettagliato delle attività svolte, e non dell'operato nel suo complesso.

Una tale modalità di monitoraggio dell'attività del dipendente non è consentita - innanzitutto - dal quadro costituzionale e dallo Statuto dei lavoratori, così come risulta dall'orientamento giurisprudenziale prevalente, secondo il quale, ad esempio, il c.d. "controllo *fine a sé stesso*, eventualmente diretto ad accertare inadempimenti del lavoratore che attengano alla effettuazione della prestazione, continua ad essere vietato" (Cassazione Civile n. 25732 del 22.09.2021).

Tale attività di monitoraggio non è conforme, inoltre, al CCNL che include, tra le materie di confronto, i criteri e le modalità attuative del lavoro agile. La definizione unilaterale di limiti e obblighi in tale materia è esclusa dalla contrattazione collettiva e integrativa.

La seconda considerazione è che attualmente il monitoraggio e la valutazione delle attività, sia in presenza sia in modalità lavoro agile sono svolti tramite il sistema di misurazione e valutazione a obiettivo, ovvero nel lavoro agile si prescinde, rispetto alla prestazione lavorativa in presenza, dal luogo e dal momento in cui la prestazione lavorativa deve essere realizzata, ma i criteri di valutazione rimangono identici nei due casi.

Per quanto sopra esposto, ulteriori monitoraggi della prestazione lavorativa non possono ritenersi legittimi qualora:

- eccedendo le normali esigenze di verifica, abbiano carattere eccessivamente frequente e dettagliato, tale da costituire un controllo pervasivo dell'attività del dipendente;
- vengano utilizzati come strumenti di pressione, paventando, anche indirettamente, conseguenze sfavorevoli per il lavoratore che non si conformi (revoca o contrazione del lavoro agile, riferimento a procedimenti disciplinari in caso di inadempienza);
- assumano carattere discriminatorio (richiesta fatta solo ad alcuni uffici, al personale in part-time, in lavoro agile);
- generino stress lavoro-correlato, ove costituiscano un aggravio della prestazione lavorativa, siano suscettibili di alterare il clima di fiducia all'interno del contesto lavorativo e il necessario livello di autonomia del dipendente.

Questa Organizzazione sindacale, rappresentativa e firmataria del CCNL 2022-24, alla luce delle considerazioni sopra esposte, chiede:

la sospensione immediata e definitiva dei report di rendicontazione periodica delle attività, in quanto già oggetto di valutazione in base alla normativa a carattere generale e al sistema di misurazione e valutazione della performance, sistema che si è rivelato efficace, efficiente e proficuo in un arco di tempo ormai pluriennale;

l'attivazione di tavoli sindacali preventivi che assolvano alle esigenze di informativa e confronto previste nei contratti collettivi in materia di lavoro agile, finalizzati a realizzare quel benessere organizzativo che, lungi dal costituire una formula di stile, è un principio cardine del nuovo modo di intendere il lavoro, anche quello pubblico, attraverso il quale l'Amministrazione realizza al meglio i propri obiettivi istituzionali.

Cordiali saluti.

Coordinamento Nazionale FLP Giustizia