

TRIBUNALE DI SCIACCA Ufficio Protocollo
1-7 MAR 2020
Prot. N. 48/2020/aut.



TRIBUNALE DI SCIACCA
UFFICIO DEL GIUDICE DI PACE DI SCIACCA

.....

Oggetto: Misure di svolgimento dell'attività lavorativa per il personale dell'Amministrazione giudiziaria al fine di attuare le misure di contenimento del contagio. Attività indifferibili. Istituti contrattuali e orario di lavoro. Disposizioni.

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020.

Richiamati gli atti recanti misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 emanati dal Governo, pubblicati in Gazzetta Ufficiale.

Viste le "Linee guida 10 marzo 2020 - Sulle misure di svolgimento dell'attività lavorativa per il personale dell'Amministrazione giudiziaria al fine di attuare le misure di contenimento del contagio da COVID-19" del Ministero della Giustizia Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi - Capo del Dipartimento.

Vista la Direttiva n. 2/2020 avente ad oggetto: indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 volta a garantire uniformità e coerenza di comportamenti del datore di lavoro per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

Vista la Direttiva recante ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica del 16.03.2020 a firma congiunta dei Capi Dipartimento del Ministero della Giustizia che richiama e conferma il contenuto della superiore Direttiva della Funzione Pubblica.

Rilevato che alla luce della superiore Direttiva della Funzione Pubblica la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è il lavoro agile.

Posto che le amministrazioni, nell'ambito delle proprie competenze istituzionali, svolgono le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza e le attività indifferibili.

Ritenuto che per l'effetto occorre limitare la presenza del personale negli uffici ai soli casi in cui la presenza fisica sia indispensabile per lo svolgimento delle predette attività, adottando forme di rotazione dei dipendenti per garantire un contingente minimo di personale da porre a presidio di ciascun ufficio,

Posto che le varie disposizioni governative e ministeriali raccomandano di favorire:

- la fruizione di periodi di congedo ordinario o di ferie.
- il ricorso ai permessi orari a recupero (art. 34 del CCNL).
- il ricorso agli istituti di flessibilità oraria previsti dal CCNL 2016-2018 e del CCNI del 29 luglio

2010, quali l'orario flessibile; orario multiperiodale; reperibilità.

Posto che:

- ✓ sono state diramate misure di sicurezza anti-contagio e, laddove e non fosse possibile rispettare la distanza interpersonale di un metro come principale misura di contenimento, con adozione di strumenti di protezione individuale;
- ✓ sono state effettuate le operazioni di sanificazione dei luoghi di lavoro in data 14.03.2020;
- ✓ è necessario che siano limitati al massimo gli spostamenti all'interno dell'edificio e contingentato l'accesso agli spazi comuni.

Ritenuto che con provvedimento adottato in data odierna n.47/2020 Int. sono state individuate le attività indifferibili da rendere in presenza nel quale vengono specificatamente individuati i settori per la trattazione di attività minima e il numero di personale presente.

Rilevato che il presente provvedimento trova applicazione sia per il personale amministrativo del Tribunale che per il personale dell'Ufficio Nep e degli Uffici del Giudice di Pace del circondario

DISPONE

a) Orario flessibile e multiperiodale

Per rispondere alle esigenze del personale che dovrà garantire la sua presenza nei presidi è prevista una fascia oraria entro la quale sarà consentito, l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa.

La flessibilità della fascia oraria in entrata non è subordinata a domanda, autorizzazione contingentamento.

L'orario flessibile in entrata va dalle ore 7.30 alle ore 9.00, ed in uscita dalle ore 13.00 alle ore 15.00.

Nella medesima giornata è possibile usufruire sia dell'orario flessibile che dei permessi orari ex art. 34 CCNL.

La prestazione lavorativa giornaliera non può, in ogni caso, essere inferiore alla metà dell'orario di lavoro (3 ore nelle giornate di 6 ore lavorative; 4h e 30 m nelle giornate di nove ore).

Fermo restando il numero minimo di personale indicato nei presidi, considerata la riduzione dell'intensità lavorativa in atto, è possibile far ricorso all'orario multiperiodale sino al venir meno dello stato di emergenza.

L'orario multiperiodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

Il minor tempo lavorato deve essere recuperato successivamente finito lo stato di pericolo.

b) lavoro agile

Sebbene le specificità delle funzioni svolte dal personale amministrativo in tutti i settori delle aree civile, penale e amministrativa degli Uffici Giudiziari non consentono l'immediata operatività dello "smart working", sarà cura dei funzionari preposti alle singole cancellerie, del Dirigente Nep e del Direttore responsabile dell'Ufficio del Giudice di Pace presentare progetti individuali di lavoro da assegnare al personale appartenente alle cancellerie e/o uffici di riferimento al fine di consentire loro l'espletamento dell'attività lavorativa in modo agile. Tali progetti verranno visti dal Dirigente Amministrativo per il personale amministrativo in servizio in Tribunale e dal Dirigente Nep e del funzionario responsabile dell'Ufficio del Giudice di Pace, sentito il Presidente del Tribunale.

Tale modalità di lavoro verrà utilizzata per periodi frazionati di tempo e in relazione alle prestazioni di lavoro specificatamente individuate da effettuare da remoto.

Vengono pertanto previste modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro.

Considerata l'indisponibilità di dotazione informatica da parte dell'amministrazione, sarà cura del dipendente rendersi disponibile ad utilizzare propri dispositivi, garantendo in ogni caso adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete. Potranno essere valorizzate modalità pratiche digitali o analogiche alternative all'accesso da remoto ai registri informatici e agli applicativi pure già utilizzabili da remoto (Calliope, Script@, Sicoge, Siamm), e comunque utilizzando al meglio la periodica presenza in ufficio, fortemente ridotta, ma non eliminata del tutto.

c) Istituti contrattuali

Ferma restando la necessità di ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e di evitare il loro spostamento, per le attività che, per la loro natura, non possono essere oggetto di lavoro agile, si invita il personale amministrativo a fruire di:

- **Ferie residue anno 2019.**

Al riguardo, si rammenta che l'art. 28, commi 14-15, del CCNL del Comparto funzioni centrali del 12 febbraio 2018 prevede espressamente che il dipendente fruisca delle ferie entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Il godimento delle ferie residue può essere differito al 30 aprile dell'anno successivo per motivi personali. Solo in presenza di indifferibili esigenze di servizio, la fruizione delle ferie può essere rinviata fino al 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Il differimento dopo il 30 aprile e sino al 30 giugno dovrà essere ancorato esclusivamente al parametro delle indifferibili esigenze di servizio, senza che assuma alcun rilievo nella valutazione in esame, la circostanza che il dipendente stia svolgendo l'attività lavorativa in modalità di lavoro agile.

- **Riposi compensativi per prestazioni di lavoro straordinario effettuato**

Si dovranno concordare con il dipendente le modalità di fruizione dei riposi compensativi, in presenza di ore eccedenti l'orario di lavoro ordinario non remunerate e/ o non remunerabili a titolo

di compenso per lavoro straordinario e si dovrà favorire l'applicazione di tutti gli istituti contrattuali e normativi che riducono la presenza del personale negli Uffici e Servizi.

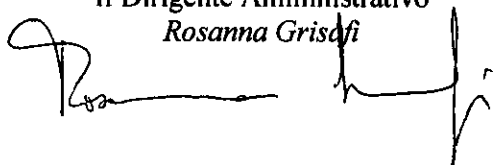
- **Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art 32 CCNL)**
- **Permessi orari da recuperare (art 34 CCNL)**
- **Istituti della genitorialità.**

- **d) esenzione dal servizio**

Quale misura residuale per garantire le esigenze di tutela della salute dei lavoratori, in relazione alla emergenza Covid 19, qualora non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile ed agli altri istituti contrattuali, l'Amministrazione potrà esentare il personale dipendente dal servizio in conformità alle disposizioni dettate dall'Autorità statale con i provvedimenti già emanati e quelli in corso di emanazione.

Sciacca, 17 marzo 2020

Il Dirigente Amministrativo
Rosanna Grisafi



Il Presidente del Tribunale
Antonio Tricoli

