

[Torna indietro](#)

Circolare 24 gennaio 2022 - Misure per il contenimento, la prevenzione e il contrasto alla diffusione del virus SARS-CoV-2 – circolare dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022 - aggiornamento delle disposizioni in tema di lavoro agile

24 gennaio 2022

prot. m_dg.DOG.24/01/2022.0014716.U

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi
Il Capo Dipartimento

Al Sig. Primo Presidente della Corte di Cassazione
Al Sig. Procuratore Generale presso la Corte Suprema di Cassazione
Al Sig. Presidente del Tribunale Superiore delle Acque Pubbliche
Al Sig. Procuratore Nazionale Antimafia e Antiterrorismo
Ai Sig.ri Presidenti delle Corti di Appello
Ai Sig.ri Procuratori generali della Repubblica presso le Corti di Appello
Ai Sig.ri Presidenti dei Tribunali
Ai Sig.ri Procuratori della Repubblica presso i Tribunali
Ai Sig.ri Presidenti dei Tribunali di Sorveglianza
Ai Sig.ri Presidenti dei Tribunali per i minorenni
Ai Sig.ri Procuratori della Repubblica presso i Tribunali per i minorenni
Ai Sig.ri Dirigenti amministrativi degli uffici in indirizzo

e p.c.

Al Sig. Capo di Gabinetto dell'On. Ministro
Al Sig. Capo di Segreteria dell'On. Ministro

e, p.c.

Alle Organizzazioni Sindacali

OGGETTO: misure per il contenimento, la prevenzione e il contrasto alla diffusione del virus SARS-CoV-2 – circolare dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022 - aggiornamento delle disposizioni in tema di lavoro agile.

1. Premessa

Strumenti

Circolare 19 gennaio 2022 - Dotazioni Personal computer portatili per gli addetti all'Ufficio per il Processo e per lo smart working del Personale amministrativo

Nell'attuale situazione pandemica, caratterizzata dalla perdurante diffusione del virus SARS-CoV-2, il quadro normativo della disciplina del lavoro agile si è di recente arricchito dalla diramazione della circolare a firma congiunta del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022.

La circolare ha inteso aprire nel settore privato, così come nel pubblico, allo **smart working** nei luoghi di lavoro, anche in assenza, specie nel settore pubblico, di una compiuta e definitiva regolamentazione, proprio in ragione della contingente situazione in cui si sta registrando un elevato numero di contagi.

Si ricorda come questo Dipartimento nella prima fase pandemica aveva ampiamente regolato, in quel frangente, lo **smart working** (prot. DOG n. 50011.U del 10 marzo 2020; prot. DOG n. 3780.ID del 19 marzo 2020; prot. DOG n. 52319.U del 16 marzo 2020; prot. DOG n. 46076.U del 4 marzo 2020; prot. DOG n. 124524.U del 30 luglio 2020; prot. DOG n. 167804.U del 14 ottobre 202; prot. DOG n. 14213.ID del 17 novembre 2020; prot. DOG n. 172742.U del 20 ottobre 2020 e prot. DOG n. 173056.U del 21 ottobre 2020), il proficuo confronto con i sindacati sul punto aveva anche condotto ad un Accordo sullo **smart working** della fase emergenziale, sottoscritto il 14 ottobre 2020, e le dirigenze degli uffici hanno dato prova di essere state in grado di creare progetti specifici per i dipendenti in quella fase.

Adesso, all'esito della predetta circolare interministeriale, la prospettiva è in realtà cambiata: il lavoro ordinario rimane quello in presenza, tuttavia si è inteso aprire a delle modalità di smart working sia al fine di decongestionare, ove occorra, la presenza nei luoghi di lavoro, sia la mobilità territoriale, introducendo quindi una forma atipica di smart working, in attesa di compiuta regolamentazione, anche in ottica di gestione ordinaria, una volta usciti dalla situazione pandemica.

Non solo, ma l'apertura allo **smart working** è stata operata anche per consentire una gestione del lavoro dei dipendenti che non si trovano in situazione di malattia accertata ma che, in virtù dell'attuale diffusione dei contagi dalla nuova variante Omicron da Covid-19, debbono tuttavia stare presso il proprio domicilio in auto-sorveglianza.

Questo Dipartimento ha incontrato immediatamente le rappresentanze sindacali al fine di un opportuno confronto con le stesse per inquadrare le questioni legate all'applicazione della precitata circolare e ragionare su di un quadro di azioni congiunte, nella reciproca convinzione della validità dello strumento dello **smart working**, non solo e non tanto per questa fase emergenziale quanto anche in un futuro panorama di gestione ordinaria flessibile del lavoro negli uffici giudiziari.

Con la presente circolare si intende offrire il quadro di riferimento per tale applicazione.

2. Il quadro di riferimento

Giova ricordare come durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile abbia rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27. La disciplina sopra richiamata ha sicuramente consentito di garantire la continuità del lavoro in sicurezza per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni (e in particolare

dell'Amministrazione giudiziaria, che, pur in misura ridotta nel momento più drammatico del **lockdown** del 2020, ha sempre tenuto aperti gli Uffici giudiziari e ministeriali) e, di conseguenza, la continuità dei servizi rispettivamente erogati.

L'amministrazione ha prontamente agito nel senso della capillare diffusione di apparecchiature informatiche ai propri dipendenti e della progressiva remotizzazione degli applicativi utilizzati per l'ordinaria effettuazione della prestazione in presenza negli Uffici, assicurando parallelamente il massimo ricorso a forme di flessibilità sia di orario sia di luogo di effettuazione della prestazione (ad esempio, il **co-working**).

L'art. 87, comma 1, secondo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 ha previsto che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, 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 una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

La circostanza che ha segnato il limite temporale della regolamentazione del lavoro agile come prevista dall'art. 87 sopra citato è rappresentata, come noto, dalla adozione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, cui ha fatto seguito il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, emanato visto il parere del Comitato Tecnico Scientifico espresso nella riunione del 5 ottobre 2021 e sentita la Conferenza Unificata nella riunione del 7 ottobre 2021: i decreti qui richiamati hanno disposto il rientro in presenza, nella sede di lavoro, del personale delle pubbliche amministrazioni, con decorrenza dal 15 ottobre 2021, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19.

Nella vigenza della disposizione dell'art. 87 del menzionato decreto-legge 18/2020 il lavoro agile per i dipendenti dell'amministrazione giudiziaria è stato disciplinato da specifico accordo siglato con le organizzazioni sindacali il 14 ottobre 2020, che ha pertanto avuto efficacia fino al rientro del personale nelle sedi di servizio, completatosi il 30 ottobre 2021 ai sensi della disciplina introdotta dal menzionato decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021.

Posta la proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022 ai sensi dell'art. 1, comma 1, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221 pubblicato in pari data sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 305, recante "**Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19**", l'attuale contesto è caratterizzato, da un lato, dalla efficacia delle disposizioni del ricordato decreto dell'8 ottobre 2021 in tema di prevalenza del lavoro da effettuare in presenza e di "condizionalità" per l'accesso al lavoro agile (art. 1, comma 3, del citato decreto) e, dall'altro, dall'attesa per l'entrata in vigore del nuovo contratto collettivo del comparto funzioni centrali per il triennio 2019/2021 nonché, per quanto riguarda anche l'Amministrazione giudiziaria, della disciplina da enuclearsi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

All'adozione del decreto dell'8 ottobre 2021 hanno fatto seguito la diffusione di **"Schema di Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni"**. Dette Linee guida sono state adottate previo confronto con le organizzazioni sindacali e sulla bozza del relativo testo è stata acquisita l'intesa della Conferenza unificata lo scorso 16 dicembre 2021.

L'art. 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, in corso di conversione, prevede inoltre che **"con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per la pubblica amministrazione, da adottare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta, secondo la disciplina definita nei Contratti collettivi, ove presente, in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti vigenti, e specifiche attività di formazione professionale sono svolte da remoto"**.

Successivamente è intervenuta, ad integrare il quadro in materia di lavoro agile, la circolare a firma congiunta del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022.

3. Il lavoro agile nell'attuale contesto a seguito della circolare interministeriale del 5 gennaio 2022

In particolare, detta ultima circolare **"intende sensibilizzare le amministrazioni pubbliche ed i datori di lavoro privati ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di settore già consentono"** sul presupposto dell'avvenuta sottoscrizione, in data 21 dicembre 2021, della "preintesa" del contratto collettivo nazionale per il comparto funzioni centrali (**"[...] le parti, in attesa dell'approvazione della legge di bilancio per l'anno 2022 che prevede ulteriori risorse utili alla definizione del CCNL relativo al triennio 2019/2021, sottoscrivono l'allegata Preintesa impegnandosi a incontrarsi dopo l'approvazione della citata legge di bilancio per la sottoscrizione dell'Ipotesi di CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali – triennio 2019/2021"**).

Nel richiamare i concetti di **"flessibilità e intelligenza"** quali **"principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza"**, la circolare del 5 gennaio 2022 ha chiarito, per quanto attiene al lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, che ogni amministrazione **"può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile"**.

In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene brevi da contatti con soggetti positivi al coronavirus)".

Sulla scorta della predetta circolare – che rappresenta, allo stato, l'intervento chiarificatore più recente – appare, pertanto, attenuato il rigido principio della prevalenza della prestazione lavorativa effettuata dal dipendente pubblico in presenza, così come sancito dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021 all'art. 1, comma 3 lettera **b)** nonché lettera

g) dettata – quest'ultima - per i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, potendo tale principio di prevalenza essere rispettato “**anche nella media della programmazione plurimensile**”, ossia entro un arco temporale pari a un numero di mesi la cui determinazione è, allo stato, rimessa alla stessa Amministrazione pubblica interessata. In altre parole, è possibile per i vertici degli Uffici autorizzare ritualmente modalità organizzative di lavoro agile tali per cui, nel breve periodo (i mesi durante i quali si ipotizza un picco dei contagi con successivo ritorno ad una situazione meno allarmante), la prestazione lavorativa sia espletata in presenza per un numero di giorni più limitato e da remoto per un numero di giorni più consistente, salvo riequilibrare nel medio periodo la proporzione complessiva, recuperando in un più ampio arco temporale mediante la significativa riduzione dei giorni di lavoro da casa, sino alla prevalenza della presenza fisica in sede voluta dalla normativa vigente.

Alla luce del contenuto di detta circolare, che ribadisce appunto la prevalenza del lavoro da prestare in presenza in linea con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021 e del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, possono quindi enuclearsi dei passaggi che permettono di affermare che detto principio di prevalenza può essere “modulato” affinché il lavoro agile possa essere conciliato con le esigenze di contenimento, di prevenzione e di contrasto derivanti dalla contingente mutevole situazione di gravità che l'emergenza pandemica manifesta e che, nell'attuale momento, è connotata da un forte aumento del numero dei contagi.

Ciò facendo ricorso a tutti i sistemi di flessibilità lavorativa già contenuti nel CCNL e CCNI, e già consigliati da questo Dipartimento nelle precedenti circolari (turnazione, revisione orari di lavoro, **co-working**, ecc.).

Appare quindi consentito – nell'attuale contesto normativo – disporre lavoro agile nelle more della entrata in vigore del nuovo contratto collettivo del comparto funzioni centrali per il triennio 2019/2021 nonché della disciplina da enuclearsi nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113: secondo la **ratio** della circolare dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022, a legislazione vigente è riconosciuta la possibilità di ricorso al lavoro agile “**atipico**” per ragioni di prevenzione, **a fortiori** laddove sia necessario – in periodi di recrudescenza della diffusione del virus SARS-CoV-2 come quello attuale – garantire la possibilità di lavorare da remoto ai dipendenti.

Il lavoro agile può, d'altro canto, essere disposto anche nei confronti dei dipendenti sottoposti a quarantena e in attesa del referto degli accertamenti sanitari effettuato con tampone (molecolare o antigenico), a favore cioè di quei soggetti nei cui confronti è in fase di accertamento l'ipotetico stato di malattia derivante da contatto con soggetto positivo al test SARS-CoV-2.

In definitiva, alla luce della recente circolare dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022 mostrano significativa rilevanza i principi regolatori del lavoro agile già trasfusi nell'accordo sottoscritto con le Organizzazioni sindacali il 14 ottobre 2020 finalizzato all'attuazione del lavoro agile dei dipendenti dell'Amministrazione giudiziaria in ossequio alla normativa eccezionale di contrasto alla pandemia

Covid-19, principi che si sono rivelati, **a posteriori**, in linea con le “**condizionalità**” stabilite dal decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell’8 ottobre 2021, secondo quanto di seguito chiarito.

4. Principi e concreta attuazione del lavoro agile presso gli uffici giudiziari

Da quanto sopra ricostruito appare, pertanto, come l’apertura al lavoro agile, introdotta dalla circolare sopra menzionata, offra uno strumento in più ai capi e ai dirigenti amministrativi e, pur non ponendo un obbligo di introduzione quantitativa del lavoro agile, ne caldeggia una applicazione atipica.

Volendo offrire un quadro di riferimento in cui muoversi possiamo intanto indicare alcuni principi.

- La modalità ordinaria di lavoro rimane il lavoro in presenza, non vi sono quindi “quantità” o percentuali da raggiungere ai fini di prevenzione sanitaria, come invece è stato nella prima fase della pandemia; si caldeggia tuttavia un’applicazione del lavoro agile per i motivi sopra ricordati.
- Il lavoro agile si applica solo per le attività cd. “smartabili”. In merito, le principali circolari di questo Dipartimento hanno già offerto ampia indicazione. Sul punto ovviamente si dovrà verificare la circostanza della delocalizzabilità delle mansioni assegnate secondo il profilo professionale corrispondente.
- Il lavoro agile “atipico” avrà effetto e durata sino al 31 marzo 2022, in coerenza rispetto alla durata della proroga dello stato di emergenza in virtù del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221 e, comunque, nelle more della entrata in vigore del nuovo contratto collettivo del comparto funzioni centrali per il triennio 2019/2021 nonché della disciplina da enuclearsi nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall’art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Pertanto, i relativi contratti di **smart working** di questa fase non potranno avere una durata superiore rispetto alla sopra indicata data del 31 marzo 2022.
- Il lavoro agile si imposta con un contratto tra l’ufficio e il dipendente ammesso al lavoro agile, in ciò si può fare uso della modulistica a suo tempo già rilasciata dalla Direzione generale del personale e della formazione.
- È opportuno in ogni caso, soprattutto al fine di individuare le attività cd. smartabili nell’ufficio, aprire ad un confronto con le OO.SS. locali e con le RSU. Ulteriore quadro di riferimento può e deve essere tratteggiato, nella presente congiuntura, alla luce dei principi espressi con l’**Accordo sindacale del 14 ottobre 2020 (Attuazione del lavoro agile dei dipendenti dell’Amministrazione giudiziaria in ossequio alla normativa eccezionale di contrasto alla pandemia Covid-19)** in virtù del quale i dipendenti dell’amministrazione giudiziaria sono stati ammessi a prestare servizio in modalità agile:

1. secondo turni idonei a garantire l’alternanza con lavoratori in presenza (art. 2, comma 2, dell’accordo **in linea con quanto previsto dalla condizionalità di cui all’art. 1, comma 3, lettera b) e lettera h) del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell’8 ottobre 2021**);
2. la modalità di lavoro agile è stata prevista e organizzata per lo svolgimento di attività delocalizzabili, oggetto di apposita preventiva mappatura (art. 3 dell’accordo del 14 ottobre 2020, **in linea con quanto previsto dall’art. 1, comma 3 lettera a) del citato decreto dell’8 ottobre 2021: “a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti”**);
3. è stato appositamente stabilito il contenuto dell’accordo sottoscritto con il lavoratore (art. 5 dell’accordo del 14 ottobre 2020, **in linea con quanto richiesto dalla condizionalità di cui alla lettera f) dell’art. 1, comma 3, del citato decreto dell’8 ottobre 2021**);

4. è stato previsto un sistema di monitoraggio dell'attività (art. 7 dell'accordo del 14 ottobre 2020, **in linea con quanto richiesto dalla condizionalità di cui alla lettera f) n. 3 dell'art. 1, comma 3, del decreto dell'8 ottobre 2021**);
5. sono state regolamentate le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e il correlato diritto alla disconnessione (art. 8 dell'accordo del 14 ottobre 2020, **in linea con quanto richiesto dalla condizionalità di cui all'art. 1 dell'art. 1, comma 3, lettera f) n. 2, del decreto dell'8 ottobre 2021**);
6. l'amministrazione si è dotata di apparecchiature informatiche e le ha assegnate ai dipendenti per lo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile (art. 9 dell'accordo del 14 ottobre 2020, **in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 3 lettera c), del decreto dell'8 ottobre 2021**) e ha regolamentato gli obblighi del dipendente in tema di riservatezza (art. 10 dell'accordo del 14 ottobre 2020);
7. sono state, altresì, previste le ipotesi di revoca dell'accordo (art. 11 dell'accordo del 14 ottobre 2020) e sono stati sanciti i **principi di parità di trattamento, anche giuridico ed economico, dei dipendenti ammessi al lavoro agile** (artt. 12 e 13 dell'accordo del 14 ottobre 2020);
8. è stata garantita dall'Amministrazione, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, **la salute e la sicurezza del dipendente** in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività lavorativa (art. 15 dell'accordo del 14 ottobre 2020);
9. è stata prioritariamente garantita la **tutela dei lavoratori "fragili" e dei loro familiari conviventi**, quali soggetti in condizioni, adeguatamente certificate e nel rispetto delle indicazioni sul punto da parte del Ministero della salute, tali da esporli ad un maggiore rischio di contagio, nonché di altre categorie di lavoratori particolarmente colpiti dalle restrizioni anti-Covid, quali pendolari, genitori di figli in età scolare, lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, etc. (art. 4, commi 4-5-6, dell'Accordo del 14 ottobre 2020);
10. sono state indicate, nell'art. 4 dell'Accordo del 14 ottobre 2020, le **categorie dei dipendenti cui attribuire priorità al fine dell'accesso al lavoro agile**.

Il quadro dei principi sopra richiamato è più che sufficiente per dare attuazione alla flessibilità lavorativa e al lavoro agile atipico sino al 31 marzo 2022 secondo quanto indicato dalla circolare interministeriale sopra menzionata.

Si segnala, ai fini di migliore chiarimento, come in ogni caso, l'accesso al lavoro in modalità agile non potrà mai essere disposto allorquando dia luogo all'elusione dell'obbligo di possesso della certificazione verde per l'accesso al luogo di lavoro da parte del pubblico dipendente in conformità a quanto stabilito dalle **Linee guida in materia di condotta delle pubbliche amministrazioni per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso e di esibizione della certificazione verde COVID-19 da parte dei dipendenti pubblici**, adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro della salute, il 12 ottobre 2021.

Quanto agli **strumenti informatici** si ricorda, innanzi tutto, che la competente Direzione generale per i sistemi informativi automatizzati ha remotizzato da tempo una serie di applicativi, onde consentirne – già nella prima fase pandemica – la fruizione da remoto, fruizione che rimane ancora possibile ai soggetti che saranno ammessi al lavoro agile.

Si ricordano qui le varie **piattaforme fruibili da remoto**:

SICID, SIECIC, SIGP, CALLIOPE, SCRIPT@, SICOGE, SIAMM, Sistemi di CALL CONFERENCE da remoto, piattaforma E- LEARNING per la formazione, SNT per il settore penale, Consolle assistente per attività di assistenza al magistrato, Teams e Skype per riunioni da remoto.

Quanto all'assegnazione dei PC portatili si ricorda che i PC portatili per il personale di area saranno assolutamente resi disponibili per coloro, e solo per coloro, che saranno ammessi al lavoro agile da parte dei singoli uffici.

È notizia che non risponde al vero, riportata anche in comunicati di alcune organizzazioni sindacali, che il Ministero non sia in grado di fornire i PC portatili a chi sarà ammesso a lavoro agile, o peggio ancora che stia ritirando quelli destinati al lavoro agile. Tale informazione è quantomeno erronea, avendo il Dipartimento chiarito ampiamente la circostanza anche in sede di confronto sindacale, in data 10 gennaio 2022, ed essendo state emesse sul punto una serie di circolari da parte delle Direzioni generali competenti che informano sulla distribuzione dei relativi pc.

Al riguardo, in ogni caso, si rappresenta nuovamente che l'Amministrazione ha posto in campo uno sforzo senza precedenti per l'acquisito di PC portatili anche per il personale di area ammesso a lavoro agile.

Si ricorda nuovamente che sono già stati distribuiti sul territorio sotto pandemia **ben 16.073 PC portatili** e si informa che la Direzione Generale per i sistemi informativi automatizzati, anche nell'ambito di una politica di rinnovo del parco macchine, sta procedendo alla consegna di ulteriori **32.400 PC portatili**, alcuni destinati al personale amministrativo degli Uffici giudiziari per lo **smart working**, alcuni destinati per gli addetti all'Ufficio per il Processo, e la restante parte appunto da valutare per la destinazione a rinnovo parco macchine per i Magistrati ordinari, Magistrati onorari.

Occorre poi sul punto segnalare come durante la prima fase della pandemia, circolari della Direzione generale per i sistemi informativi ed automatizzati, precisavano che l'assegnazione del PC portatile al personale di area ai fini dello svolgimento del lavoro agile in fase emergenziale non è mai stata effettuata nominativamente in via definitiva, ma solo temporaneamente al fine di poter effettuare ed attuare i progetti di **smart working**. Pertanto, una volta sospeso il lavoro agile, o comunque finito il periodo di relativo progetto di lavoro agile, nella ricostruzione temporale sopra riportata, i PC andavano riconsegnati, o comunque destinati ad altro utilizzo, anche nell'ambito dell'ufficio stesso.

Ciò precisato appare evidente come nell'ambito di tali forniture, a chi sarà concretamente ammesso ai progetti di lavoro agile, ma solo a costoro, potranno consegnarsi i PC portatili. L'ufficio provvederà a contattare il CISIA di riferimento o comunque la DGSIA per le relative abilitazioni e per la consegna dei PC ove mancanti in sede.

Alla luce della disciplina del lavoro agile, sopra analizzata anche con riferimento alla regolamentazione emergenziale pregressa attuata in virtù dell'Accordo del 14 ottobre 2020, appare opportuno quindi:

- sensibilizzare le SS.LL. circa la possibilità di adottare – con efficacia fino al 31 marzo 2022 ovvero – se risulterà più ampio in forza di ulteriore proroga – entro l'orizzonte temporale della dichiarazione dello stato di emergenza, disposizioni organizzative volte a favorire il lavoro agile tra il personale dei distinti profili professionali. Il tutto senza vincolo quantitativo o percentuale per i motivi sopra richiamati.
- Invitare le SS.LL., quanto a criteri di priorità nella scelta dei dipendenti nei cui confronti autorizzare il lavoro agile e dei correlati criteri di turnazione tra gli stessi e modalità di svolgimento, di orientarsi secondo i principi dell'accordo 14 ottobre 2020.

- Invitare le SS.LL., quanto agli accordi di lavoro agile, a fare riferimento alla modulistica già rilasciata dalla Direzione generale del personale con circolari diramate nella prima fase pandemica.
- Invitare le SS.LL. a rivolgersi a DGSIA, anche mediante i CISIA competenti, per l'assegnazione del PC portatile, ricordando come gli stessi (sia la nell'ambito delle forniture già consegnate, sia nell'ambito di quelle in arrivo), possano e debbano essere assegnati solo a coloro che saranno ammessi a lavoro agile, allo stato sino al 31 marzo 2022.

Alla presente circolare, potranno seguire circolari della Direzioni generali competenti, preordinate a specificare ulteriori dettagli.

Si prega di assicurare massima diffusione della presente circolare e si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

Roma, 24 gennaio 2022.

IL CAPO DIPARTIMENTO
Barbara Fabbrini



Ministero della Giustizia

DOVE SIAMO

Via Arenula, 70 - 00186 Roma Tel. +39 06
68851 (uffici)

CONTATTI

Segnalazioni sui contenuti:
e-mail redazione@giustizia.it
Segnalazioni sul malfunzionamento del sito:
e-mail webmaster@giustizia.it

PEC

Indirizzi di posta elettronica certificata degli
uffici del Ministero e degli uffici e delle
strutture dell'amministrazione decentrata
della giustizia.

[Accessibilità](#) [Intranet](#) [BCG](#) [Call center](#) [Media policy](#) [Note legali](#) [Privacy policy](#) [Mappa del sito](#)