

Roma, 27 marzo 2025, prot. 24

### **Corte d'Appello di Catania**

Al Sig. Presidente, Dott. Filippo Pennisi

Al Sig. Dirigente Amministrativo, Dott.ssa Concetta Maria Antonietta Basile

Oggetto: Criticità nella gestione della formazione del personale in smart working presso la Corte di Appello di Catania, note prot. n. 173/I del 14/01/2025 e prot. n. 560/I del 04/02/2025.

Con direttiva del 22/01/2025 (Prot. 0000928.E), il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha posto la formazione del personale pubblico al centro del PNRR, definendola obbligatoria e necessaria per lo sviluppo del capitale umano, con un minimo di 40 ore annue pro capite a partire dal 2025. Tale obbligo, privo di vincoli su giorni o modalità di fruizione, è affidato ai dirigenti, responsabili di garantirne l'attuazione in modo compatibile con le esigenze lavorative, valorizzando il lavoro agile come strumento privilegiato (Direttiva, pag. 19). È fondamentale sottolineare che le disposizioni operative della Dirigenza della Corte d'Appello di Catania, emanate con note prot. n. 173/I del 14/01/2025 e prot. n. 560/I del 04/02/2025, si concentrano unicamente sullo smart working concesso per adempiere alle 40 ore di formazione obbligatoria, ignorando completamente la possibilità di ricorrere al lavoro agile per numerose altre attività lavorative, con ripercussioni negative sul benessere dei lavoratori e sulla funzionalità dell'ufficio, in potenziale contrasto con le normative vigenti.

Risultano pertanto problematiche le indicazioni operative della Corte d'Appello di Catania.

La nota Prot. n. 173/I del 14/01/2025, a firma del Dirigente Dott.ssa Concetta Maria Antonietta Basile, inizialmente rivolta a 24 ore di formazione, imponeva un piano rigido con date immutabili. La successiva nota Prot. n. 560/I del 04/02/2025, anch'essa a firma del Dirigente Dott.ssa Concetta Maria Antonietta Basile, adeguandosi alle 40 ore, ha limitato lo smart working a un giorno settimanale, escludendo lunedì, venerdì e prefestivi, con sospensione estiva dal 1° giugno al 15 settembre e revoca delle autorizzazioni già concesse.

La RSU, con verbale del 05/02/2025, ha espresso perplessità su tali restrizioni, chiedendone la revisione per garantire l'accessibilità alla formazione. La risposta della Dirigente (nota del 11/03/2025) ha definito "pretestuosa" tale richiesta, sostenendo che la modalità agile già favorisce il personale, mentre ulteriori autorizzazioni prevedono "6 giorni da 6 ore" con nulla osta del preposto, nonostante la direttiva ministeriale non imponga simili vincoli.

#### **1. VIOLAZIONE DEL CCNL FUNZIONI CENTRALI 2022-2024**

Le indicazioni operative contravvengono a diverse disposizioni del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025, minando i principi di trasparenza e partecipazione sindacale che regolano il lavoro agile ed in particolare:

Art. 3 (Obiettivi e strumenti): Le disposizioni della Dirigenza, emanate senza alcun confronto preliminare con le organizzazioni sindacali, violano il principio di relazioni sindacali trasparenti e collaborative.

Art. 4 (Informazione): Non risultano comunicazioni ufficiali preventive alle organizzazioni sindacali prima della diffusione delle indicazioni al personale, eludendo un obbligo essenziale per garantire la partecipazione sindacale.

Art. 5, comma 3, lett. g) (Confronto): L'imposizione unilaterale di limitazioni allo smart working formativo definisce criteri operativi senza il necessario dialogo sindacale.

Art. 7, comma 6, lett. ae) (Contrattazione integrativa): La fissazione unilaterale di limiti allo smart working preclude la negoziazione integrativa sui criteri di accesso ed estensione del lavoro agile per la formazione.

Art. 13, comma 3 (Accesso al lavoro agile): La limitazione dello smart working e l'esclusione di specifiche giornate appaiono in contrasto con la flessibilità prevista per esigenze speciali.

## **2. FORMAZIONE COME VALORE STRATEGICO OSTACOLATO DA RESTRIZIONI ARBITRARIE.**

La direttiva ministeriale considera la formazione un valore aggiunto per la P.A., essenziale per migliorare l'efficacia amministrativa (pag. 4), e non un pretesto per assenze. Le limitazioni imposte e la rigida programmazione appaiono in contrasto con tale visione strategica. Consentire ai preposti di definire i giorni di formazione, con il loro nulla osta, garantirebbe un equilibrio tra assenze e continuità operativa, come previsto dalla normativa sul lavoro agile (d.P.R. 81/2022).

## **3. IMPOSSIBILITÀ DI UNA FORMAZIONE EFFICACE IN PRESENZA.**

La formazione online richiede concentrazione e silenzio, difficilmente garantibili nel sovraffollato Palazzo di Giustizia di Catania. Solo lo smart working consente di seguirla adeguatamente, specie per corsi con test finali obbligatori. Limitarne la fruizione compromette il raggiungimento delle 40 ore, con possibili conseguenze negative per dipendenti e dirigenti.

## **4. GESTIONE INCOERENTE DELLE GIORNATE DI RIENTRO.**

La segreteria ha negato l'autorizzazione allo smart working per la formazione durante le giornate di rientro, imponendo lo spostamento del rientro stesso.

Tale decisione è incoerente con la direttiva, che promuove il lavoro agile senza tale divieto (pag. 19), viola il "tempo vita" dei dipendenti, rischia di aumentare le assenze complessive e supera la valutazione che il preposto avrebbe dovuto effettuare attraverso il rilascio del nulla osta.

## **5. RIDUZIONE DEI GIORNI DISPONIBILI E RISCHIO DI PARALISI DEL SERVIZIO.**



Il divieto di smart working per la formazione in specifici giorni, unito alle restrizioni sulle giornate di rientro, riduce drasticamente i giorni disponibili, con il rischio di concentrare le assenze e compromettere i servizi, specialmente considerando il carico di lavoro del personale di cancelleria durante le udienze.

## 6. RISCHIO DI DISSERVIZI E DISPARITÀ

Le restrizioni creano disparità con altri uffici giudiziari e compromettono la continuità del servizio, generando un paradosso organizzativo, dato che le limitazioni riguardano specificamente la formazione, attività incoraggiata in modalità agile.

\*\*\*\*\*

In conclusione, le indicazioni operative della Dirigenza ostacolano in modo inaccettabile l'adempimento dell'obbligo formativo, contravvenendo alla direttiva ministeriale, al valore strategico della formazione per la Pubblica Amministrazione e alle disposizioni del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 in materia di relazioni sindacali e lavoro agile.

Tale gestione, improntata a una ingiustificata rigidità, rischia di compromettere la funzionalità dell'Ufficio e di generare una profonda disaffezione nel personale, minando il rapporto di fiducia tra i lavoratori e l'Amministrazione che già, a differenza di tante altre, non riconosce né professionalità, né meriti e neanche incentivi economici.

In conclusione, si richiede una urgente e radicale revisione delle disposizioni in oggetto, al fine di renderle pienamente conformi alle normative vigenti e di garantire, in tal modo, l'efficienza e la funzionalità dei servizi erogati da questa Corte d'Appello.

Tale revisione dovrà necessariamente valorizzare la professionalità e il senso di responsabilità di tutto il personale, nel rigoroso rispetto delle procedure previste dal vigente CCNL Funzioni Centrali 2022/2024.

In difetto di un tempestivo e concreto riscontro, la scrivente Organizzazione Sindacale si vedrà costretta ad attivare ogni strumento di tutela previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva a salvaguardia dei diritti e degli interessi dei lavoratori, coinvolgendo il Superiore Ministero.

Distinti saluti.

Segretario Generale  
(Claudia Ratti)