



CORTE DI APPELLO DI ROMA

ACCORDO SULL'ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Oggi, presso la sede della Corte di Appello di Roma, sede di contrattazione locale per gli Uffici Distrettuali (Tribunale di Sorveglianza, Tribunale per i Minorenni, UNEP, Commissario Interregionale per la liquidazione degli USI CIVICI), sono presenti:

Per la Corte di Appello

UNEP

Pro. Tri. M. G. G. G.
Migone Maddalena
Mollica Ferris

Per il Tribunale di Sorveglianza

Federico

Per il Tribunale dei Minorenni

Per Commissario Interregionale
per la liquidazione degli USI CIVICI

Pro. M. G. G. G.
Per le OO.SS.

CONFAC UNISA *Giovanni S. Velloso*
CIL PA *Roberto Caputo*
CGIL PA *Antonio Libicchio*
EISL PP *Macedonia*
PRSU *M*
FLP NON FIRMA

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ed in particolare l'articolo 5, comma 2, come novellato dall'articolo 34 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che dispone che "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati";

Visti gli articoli 17 e seguenti del CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2016-2018 con cui sono disciplinati gli istituti dell'orario di lavoro e le relative tipologie;

Visto il CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2016-2018, ed in particolare gli articoli 3, 4, 5 e 7 per quanto attiene al sistema delle relazioni sindacali;

Vista la Circolare del Dipartimento della funzione Pubblica del 24 febbraio 1995 che definisce orario di servizio "il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio";

Visto il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 che, nel recepire la direttiva comunitaria in materia di orario di lavoro, definisce gli istituti nel cui ambito vengono individuati parametri minimi per garantire la tutela della salute dei lavoratori, che vanno osservati in ogni caso, tenuto conto delle deroghe di cui all'art. 17 co.1 ed art. 23 co.4 del CCNL 2016-2018 Comparto Funzioni Centrali

Visto l'accordo sulle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 21 del CCI del 5 aprile 2000 firmato il 23 maggio 2003 per il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, l'accordo sull'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro di cui all'art. 14 del CCI 29 luglio 2010 firmato il 29 luglio 2010, in quanto compatibile con l'art. 17 del CCNL del 12 febbraio 2018;

CONSIDERATO che l'Accordo sull'articolazione dell'orario di lavoro siglato dalla Corte di Appello di Roma con le OO.SS il 9 luglio 2009 non risulta corrispondente alle attuali esigenze di servizio;

RITENUTO necessario definire l'orario di servizio, di apertura degli uffici e l'orario di lavoro del personale della Corte di Appello di Roma al fine di adottare un sistema di regole chiare e funzionali al servizio giustizia;

CONCORDANO

Che l'orario di servizio, di apertura degli uffici al pubblico e l'orario di lavoro del personale della Corte di Appello di Roma e degli altri Uffici compresi nella medesima sede di contrattazione decentrata è stabilito nel modo seguente:

Articolo 1 (Orario di servizio)

1. L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero durante il quale è assicurata la funzionalità e l'erogazione dei servizi all'utenza.
Si articola su 6 giorni la settimana, dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 20.00 ed il sabato dalle 7.00 alle 15.30. Per particolari ed accertate esigenze, l'orario di servizio può essere esteso anche nella giornata di sabato

Articolo 2 (Orario di apertura al pubblico)

L'orario di apertura al pubblico degli Uffici e delle Cancellerie è il periodo di tempo giornaliero che, nell'ambito dell'orario di servizio, costituisce la fascia oraria di accesso ai servizi da parte dell'Utenza. La fascia oraria sarà regolamentata con separato provvedimento adottato da ciascun Ufficio facente parte della sede di contrattazione locale (Legge 23 ottobre 1960, art.162 come modificato dall'art.51 del D.L. n. 90/2014 convertito con modiche dalla L. n. 114/2014 - disposizioni per garantire l'effettività del processo telematico-).

CONFAC - UNISA
R. De Leo Copiando
C. M. P. A.
P. M. P. A.
P. M. P. A.

J. M.
J. M.

Articolo 3
(Orario di lavoro e Tipologie di orario)

L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, nei limiti dell'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di servizio.

L'orario ordinario di lavoro è pertanto funzionale all'orario di servizio e all'orario di apertura al pubblico, ad eccezione delle turnazioni; esso è di norma articolato su sei giorni dal lunedì al sabato, dalle ore 8:00 alle ore 14:00 per complessive 36 ore.

Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate in considerazione dei criteri individuati dall'articolo 17 del CCNL del 12 febbraio 2018 e tengono conto, infatti, dell'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza e del miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

E' possibile, come previsto al comma 5 dell'articolo del CCNL richiamato, l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie di orario al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, tenendo conto del diritto/tutela dell'integrità psico-fisica dei dipendenti.

Pertanto, ciò premesso, sono adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

- Orario su sei giorni;
- Orario su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane, secondo una delle seguenti tipologie:
 - a) prosecuzione della prestazione lavorativa fino al completamento dell'orario d'obbligo con due rientri pomeridiani di tre ore ciascuno in giorni prefissati per ciascun dipendente concordati con il dirigente (tre giorni lavorativi di 6 ore e due giorni lavorativi di 9 ore);
 - b) prosecuzione della prestazione lavorativa fino al completamento dell'orario d'obbligo con tre rientri pomeridiani di due ore ciascuno in giorni prefissati per ciascun dipendente concordati con il dirigente (due giorni lavorativi di 6 ore e tre giorni lavorativi di 8 ore);
 - c) prosecuzione della prestazione lavorativa fino al completamento dell'orario d'obbligo con cinque rientri pomeridiani di 1 ora e 12 minuti (prestazione lavorativa giornaliera pari a 7 ore e 12 minuti);
 - d) prosecuzione della prestazione lavorativa fino al completamento dell'orario d'obbligo con quattro rientri pomeridiani di 1 ora e 30 minuti (4 giorni lavorativi di 7 ore e 30 minuti e 1 giorno di 6 ore);

In considerazione dei criteri individuati dal CCNI del 29 luglio 2010, art. 14 commi 3,4, 8, nel caso di orario di lavoro articolato su cinque giorni ed in presenza di particolari esigenze di servizio (co.5 recita: nella individuazione delle funzioni la contrattazione collettiva integrativa decentrata privilegia comunque i seguenti servizi: nell'ambito dell'Amministrazione Giudiziaria, i servizi di assistenza all'udienza e le attività connesse), la prestazione lavorativa, nell'ambito dell'orario di servizio, può avere inizio anche nelle ore pomeridiane - a partire dalle h. 13:45, con anticipazioni in orario antimeridiano di durata e collocazione diversificata al fine di garantire l'effettuazione dell'orario settimanale complessivo.

La tipologia oraria di cui ai punti c) potrà essere adottate nella misura del 60 per cento, arrotondato per eccesso, del personale in servizio.

Non si tiene conto della percentuale del 60% del personale in caso di dipendenti portatori di handicap o di grave patologia (gravi condizioni che incidano sulla capacità di spostamento del dipendente in conseguenza di terapie salvavita ed assimilabili come emodialisi, chemioterapia e trattamento per infezione HIV-AIDS nonché cure di riabilitazione post traumi e post interventi chirurgici).

Ai fini della determinazione del contingente di personale in servizio, i dipendenti in part-time saranno computati proporzionalmente all'orario di lavoro effettuato, con criteri di cui all'art. 9 del D.Lgs 81/2015.

[Handwritten signatures and notes]
CONF. UN. 2018
SU
Roberto Caporale
C.M.
C.M.
C.M.

[Handwritten signature]

Il superamento del sopra menzionato limite del 60% è possibile solo qualora tale articolazione non sia pregiudizievole alle esigenze di servizio.

Qualora il numero delle richieste da parte del personale dovesse superare il contingente sopra indicato, si terrà conto, compatibilmente con le esigenze di servizi, delle particolari situazioni personali del dipendente, ovvero

1. Destinatari dei benefici previsti dalla legge 104/92 art. 3 comma 3 in combinato disposto con l'art 33 della stessa legge (in proprio o per assistenza a familiare portatore di handicap);
2. Gravi condizioni di salute del coniuge o del convivente, figli, parenti e affini entro il secondo grado che comportino la necessità di particolare assistenza;
3. Figli minori in età scolare fino a 12 anni;
4. Attività di volontariato presso associazioni con caratteristiche rispondenti alla normativa della L. 266/91;
5. Personale avente il domicilio abituale oltre al G.R.A. di Roma e in altri Comuni, dando la prevalenza a chi risiede in altri Comuni.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, ogni altra situazione ritenuta meritevole di considerazione, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Nel caso dei rientri pomeridiani è consentito, previa autorizzazione del Dirigente, il differimento o l'anticipazione, per motivate esigenze personali, del rientro pomeridiano in altro giorno della settimana; nel caso di rientro pomeridiano previsto nella giornata del venerdì questo può essere differito alla settimana successiva.

Articolo 4 (Turnazioni)

In relazione alle esigenze di continuità del servizio di guida delle autovetture e del funzionamento delle segreterie particolari, l'orario di lavoro del personale ad esse assegnato può essere articolato su cinque o sei giorni in turnazione.

Articolo 5 (Compresenza)

L'arco temporale, considerato l'orario di servizio, all'interno del quale tutto il personale deve assicurare la presenza sul posto di lavoro, è compreso nella fascia oraria 09:00 - 13:00.

Articolo 6 (Flessibilità in entrata e in uscita)

L'orario di lavoro è flessibile, con l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, a condizione che venga rigorosamente rispettata la fascia di compresenza.

La flessibilità della fascia temporale in entrata va dalle 7:30 alle ore 9:00.

L'orario in uscita è differito di norma fino al completamento dell'orario giornaliero.

E' consentita altresì la flessibilità in uscita di quarantacinque minuti (45 minuti) rispetto all'orario di lavoro giornaliero del dipendente, calcolato in base all'effettivo orario di entrata.

L'orario flessibile non è previsto per il personale turnista.

Le forme di flessibilità indicate nel presente articolo non sono subordinate a domande o autorizzazioni.

L'orario di uscita sarà diretta conseguenza di quello in entrata, in relazione all'orario di lavoro di ciascuno e non vi è necessità di autorizzazione da parte del Dirigente nel caso di utilizzo della flessibilità e di recupero nella stessa giornata. Resta salvo l'obbligo del dipendente, in caso di utilizzo della flessibilità in uscita, di informare il Coordinatore di Area e/o il Responsabile della struttura per consentire l'organizzazione del lavoro nel rispetto delle esigenze di servizio.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CONFESAL-UNISA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Roberto Caporaso

[Handwritten signature]

I permessi orari di qualsiasi tipologia contrattuale, con e senza debito orario da parte del dipendente, inclusi quelli riconducibili alla flessibilità attiva, sono calcolati al netto della flessibilità sia in entrata che in uscita:

L'eventuale debito orario derivante dalla flessibilità dovrà essere recuperato ove possibile nello stesso giorno in prosecuzione dell'orario di lavoro ordinario: ove non fosse possibile, nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento nelle giornate lavorative dal lunedì al sabato, secondo modalità e tempi concordati con il Coordinatore di Area e/o il Responsabile della struttura. Per chi articola il proprio orario di lavoro su cinque giorni, potrà recuperare il proprio debito orario nella giornata del sabato, prestando la propria attività presso i presidi o, in subordine, svolgendo attività specificatamente individuate e concordate con il Coordinatore di Area.

La flessibilità è consentita anche al personale in regime di orario di lavoro a tempo parziale nel rispetto della fascia temporale di "compresenza" e purché sussista la possibilità, per il dipendente in part-time, di effettuare il recupero della flessibilità nelle giornate lavorative prefissate nel rispetto del limite delle nove ore giornaliere.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato, ovvero fino a massimo le ore 10:30, con il presente accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio, e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs n. 151/2001;
- sono portatori di handicap e/o assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 45 del CCnl;
- si trovino in situazioni di necessità connessi alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Articolo 7 (Pausa)

Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore continuative, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa – collocata di norma nella fascia oraria 13:00/15:00 – che comunque non può essere inferiore a 30 minuti né superiore a 60 minuti.

Il dipendente nel determinare nell'ambito della fascia oraria l'arco temporale in cui beneficiare della pausa pranzo deve tenere conto delle esigenze funzionali di servizio del settore in cui è assegnato.

Non è consentita la rinuncia alla pausa per indisponibilità del relativo diritto, ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del D.Lgs 8 aprile 2003, n. 66.

E' consentito al lavoratore di fruire della pausa anche sul luogo di lavoro con conseguente detrazione automatica di 30 minuti dell'orario lavorativo giornaliero.

Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 12/02/2018 La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle 6 ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge che per gli Uffici Giudiziari sono rappresentate in via esemplificativa, dall'attività di assistenza alle udienze civili e penali (camerali e dibattimentali), dall'attività di supporto alla giurisdizione, compreso il servizio di guida delle autovetture. In questo caso il personale adibito a tali servizi potrà essere esonerato su richiesta dell'Amministrazione, previo suo assenso, dall'osservare la pausa di cui al primo comma. In assenza di espresso consenso in merito, il dipendente osserverà la pausa.

Articolo 8 (Modalità di recupero di ritardi e permessi brevi)

Il ritardo sull'orario di ingresso al lavoro comporta l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.

Il ritardo in ingresso, da intendersi al netto della flessibilità in entrata e la flessibilità di cui all'art.6, comportano l'obbligo del recupero entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo.

CONF. 592 - UNISA

Surf

Roberto Capoccolo

Ull - PA

all'Amministrazione

Handwritten signature

Il ritardo in ingresso e il mancato completamento dell'orario per aver usufruito delle forme di flessibilità laddove non venga recuperato entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si sono verificati, comporteranno una proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento economico accessorio come determinato dall'art.69. Resta fermo quanto previsto in sede di codice disciplinare dall'art.62 e seguenti.

I permessi brevi, di cui all'articolo 34 del CCNL 2016-2018, concessi previa valutazione del Dirigente, non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le trentasei ore annue.

Parimenti, i permessi brevi dovranno essere recuperati entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui sono stati fruiti; in caso di mancato recupero si procederà ad una proporzionale decurtazione della retribuzione.

I recuperi per ritardi sull'orario di inizio del lavoro o per permessi brevi concessi al personale devono essere programmati tenendo conto delle prioritarie esigenze di servizio ed in continuità dell'orario di lavoro giornaliero.

Articolo 9 (Buoni pasto)

Per le condizioni di attribuzione del buono pasto, ai sensi dell'articolo 86 del CCNL 12/02/2018; sono confermate le previgenti discipline previste nel comparto Ministeri - Funzioni Centrali e in particolare nel Ministero della Giustizia.

Ai sensi dell'articolo 4 dell'Accordo Aran, per la concessione dei buoni pasto al personale del comparto Ministeri sottoscritto in data 30/04/1996 *"hanno titolo all'attribuzione del buono pasto i dipendenti... aventi un orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore... " Il buono pasto viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa..." di almeno trenta minuti "all'interno della quale va consumato il pasto". " Il buono pasto viene attribuito anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno 3 ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista..." di almeno 30 minuti " all'interno della quale va consumato il pasto"*.

Articolo 10 (Flessibilità attiva)

Di norma, eventuali permanenze in servizio oltre l'orario d'obbligo giornaliero, al di fuori delle prestazioni di lavoro straordinario, non sono riconosciute in alcun modo come prestazione lavorativa.

Qualora esigenze di servizio comportino la prosecuzione in continuità della prestazione lavorativa oltre l'ordinario orario di lavoro (riunioni in corso, completamento attività ufficio, etc) per un lasso temporale esiguo, comunque non superiore a 60 minuti, tale eccedenza d'orario verrà computata in favore del dipendente nella cosiddetta "Flessibilità attiva".

Pertanto, il credito orario si cumula in un saldo attivo che il dipendente potrà utilizzare per compensare i debiti orari derivanti dalle flessibilità, sia in entrata che in uscita, e dall'utilizzo dei permessi brevi.

Fermo restando che le eccedenze orarie devono essere utilizzate di norma entro l'anno solare, ove non utilizzate, saranno accantonate d'ufficio nel limite massimo di 10 ore per essere utilizzate nell'anno successivo.

Articolo 12 (Straordinario)

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

Il lavoro straordinario, fermi restando i limiti derivanti dal relativo stanziamento finanziario della Direzione generale, deve essere preventivamente autorizzato dal Dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio debitamente rappresentate dal Coordinatore di Area

[Handwritten signatures and notes on the right margin]
CONF. 2016 - UNISA
Roberto Capomulo
Gallavotti - U.C. PA
All'Avv. Antonio, CS.N. PA

[Handwritten signature]

e dal Funzionario responsabile del settore, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

In taluni casi, tuttavia, l'autorizzazione può anche essere adottata in un momento successivo alla prestazione, laddove, per sopravvenute esigenze di servizio, non sia stato possibile procedere ad un'autorizzazione preventiva.

Le ore di lavoro straordinario non autorizzato non saranno tenute in considerazione ai fini contabili.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue (art. 25 CCNL, fatte salve diverse indicazioni a seguito di contrattazione integrativa ex art.7 dello stesso contratto). Le parti si impegnano, anche alla luce delle risorse disponibili, ad effettuare una verifica sulla congruità del limite suindicato nel periodo tra settembre e ottobre di ciascun anno.

Il personale potrà, per le ore di lavoro straordinario effettuato ed autorizzato, richiedere, in luogo della prevista retribuzione, ove compatibile con le esigenze organizzative dell'ufficio, richiedere il riposo compensativo da fruire a giornate intere o ad ore, entro il termine massimo di quattro mesi dalla data di effettuazione.

Articolo 13 (Reperibilità)

All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso solo per essenziali e indifferibili necessità di servizio, riferite a settori di attività per i quali sia necessario assicurare la continuità dei servizi, e che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.

La durata massima del periodo di reperibilità è di 12 ore. In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario o compensata, a richiesta, con recupero orario.

Ciascun dipendente, di norma, non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte in un mese.

L'indennità di reperibilità di cui al presente comma non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.

Quando la reperibilità cade in giorno festivo, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione di detto riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Articolo 14 (Tempi di percorrenza)

Qualora per esigenze di servizio o per la tipologia di prestazione sia necessario svolgere temporaneamente attività lavorativa, debitamente autorizzata, al di fuori della sede di lavoro, il tempo di andata e ritorno per recarsi dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'attività è da considerarsi a tutti gli effetti orario di lavoro (articolo 24 CCNL 12 febbraio 2018). Nella ipotesi in cui il dipendente debba recarsi presso altro Ufficio entro le ore 10:00, vi si potrà recare direttamente previa comunicazione al Dirigente; in tal caso il tempo di percorrenza sarà considerato orario di lavoro a tutti gli effetti. Il dipendente, nei limiti previsti al suo orario giornaliero, è tenuto a rientrare in ufficio al termine delle attività. Tuttavia, lo stesso può, dandone preventiva comunicazione al suo ufficio, far ricorso all'uscita anticipata (flessibilità), computando a tal fine nell'orario lavorato anche il tempo di percorrenza medio che sarebbe stato necessario per il rientro in ufficio.

Articolo 15 (Disposizioni finali)

g. le Jm

Alberici - U.L. - P.A. Roberto Capucolo - Cor. P.A. -
Carina - Andrucciolo - Cor. P.A. -
CONF. -

Le parti convengono di effettuare una verifica nel periodo di tre mesi dell'impatto del nuovo sistema sulla realtà organizzativa.

Per l'anno 2020, a far data dal 15° giorno dalla sottoscrizione del presente accordo il dipendente può richiedere, su apposito modulo predisposto dalle Segreterie del personale, la tipologia di articolazione di orario di lavoro a cui intende accedere; la Dirigenza, nei successivi 15 giorni, sulla base di quanto pattiziamente stabilito provvederà a comunicare l'esito dell'istanza. Per gli anni a seguire, le istanze di conferma o modifica della propria articolazione dell'orario di lavoro devono essere presentate entro il 10 novembre; la Dirigenza provvederà entro il 15 dicembre a valere dal 1 gennaio dell'anno successivo:

I termini indicati, in presenza di condizioni eccezionali e ove compatibili con esigenze di servizio ed istanze del personale, possono essere differiti di al massimo 10 giorni.

Le disposizioni che precedono avranno efficacia dal 1° aprile 2020.

Letto confermato e sottoscritto

Per la Corte di Appello

UHER

Per il Tribunale di Sorveglianza

Francesco M. G. M.
Luigi M. M.
Alfredo M. M.
Antonio M. M.

Al

Per il Tribunale dei Minorenni

Per Commissario Interregionale
per la liquidazione degli USI CIVICI

Per le OO.SS.

Francesco M. G. M.

CONFSALENZA G. M. M. S. Velle
UIL PA M. M. M.
CGIL M. M. M. M. M.
CISL M. M. M. M. M.
Per RSO M. M. M.