



CORTE DEI CONTI

DIREZIONE GENERALE GESTIONE RISORSE UMANE

SERVIZIO PER LE RELAZIONI SINDACALI ED IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Alle OO.SS.

CISL FP, ANMI ASSOMED SIVEMP FPM, CIDA
FC, UIL PA, DIRSTAT FIALP UNSA, UNADIS,
FEMEPA, FP CGIL

Loro Sedi

Oggetto: Approfondimenti a seguito del confronto del 13 dicembre 2024 su Linee guida del lavoro agile per i dirigenti per l'anno 2025.

In sede di confronto con codeste OO.SS. avvenuto in data 13 dicembre u.s. e avente ad oggetto la bozza delle Linee guida del lavoro agile per i dirigenti per l'anno 2025, sono stati chiesti chiarimenti riferiti all'obbligo di presenza del dirigente presso la sede di lavoro, citato nelle premesse del documento come "Comunicazione del Segretario generale del 26 settembre 2022, avente ad oggetto la *"Presenza in servizio del personale dirigenziale"*".

L'esigenza di disciplinare il lavoro agile per i dirigenti all'interno del CCNL 2019-2021 dell'Area Funzioni centrali (artt. 10 e 11) conferma, a parere dell'Amministrazione, la necessità della presenza presso la sede di lavoro rispetto a quella del lavoro a distanza. A seguito del predetto confronto, la tematica è stata approfondita anche attraverso interlocuzioni con l'ARAN che ha fornito ulteriori elementi in merito, confermati, in più occasioni, anche dal Dipartimento della Funzione pubblica (si vedano a tal proposito gli orientamenti applicativi dell'ARAN nn. AFL9, AFL31, AII4, AII80 e AFL67, nonché il parere della Funzione pubblica n. 43784/2020, allegati).

Il dirigente deve, infatti, assicurare la propria presenza giornaliera presso la sede di lavoro, sebbene la sua prestazione lavorativa non sia vincolata a un orario specifico. Tale obbligo deve essere funzionale alle esigenze dell'organizzazione e all'espletamento dell'incarico svolto, poiché i dirigenti hanno autonomia nella gestione del proprio tempo di lavoro, ma devono in ogni caso garantire una adeguata presenza per il corretto funzionamento della struttura di cui sono responsabili.

Questa linea, peraltro, è stata di recente consolidata all'interno del CCNL della dirigenza Area Funzioni locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto alla fine del 2020. Infatti, l'art. 13 del predetto CCNL, tuttora vigente, in tema di orario di lavoro, nel recepire quanto in precedenza affermato dal Dipartimento della Funzione pubblica e dall'Aran, stabilisce, inequivocabilmente, che *"Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed il segretario, assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane"*.

Quest'ultimo riferimento, che riguarda un'area diversa da quella a cui appartiene il personale dirigenziale della Corte dei conti, appare comunque assimilabile e, pertanto, estensibile anche alla dirigenza dell'Area Funzioni centrali, poiché attiene non alle modalità di espletamento delle funzioni dirigenziali, che ovviamente sono distinte e differenziate, bensì unicamente alla presenza giornaliera in servizio del dirigente. Non avrebbe, infatti, ragione una divergenza di applicazione di istituti analoghi al personale dirigenziale delle diverse aree contrattuali. Peraltro, le motivazioni che sovrintendono all'obbligo di presenza sono le stesse a cui sono soggetti i dirigenti dei due comparti. Resta fermo il riconoscimento al dirigente dell'autonomia e della flessibilità nello svolgimento della propria funzione, non essendo la sua prestazione legata ad un orario di servizio.

A seguito degli approfondimenti effettuati, si informano le SS.LL. che l'Amministrazione convocherà a breve un nuovo tavolo di confronto sulle Linee guida per il lavoro agile per i dirigenti per l'anno 2025 al fine di procedere quanto prima alla loro emanazione.

Cordiali saluti.

d'ordine del Segretario generale
Il Responsabile
Luigi Galasso



In base all'art. 13 del CCNL 17.12.2020, per i Segretari comunali e provinciali può essere considerato esistente un orario lavorativo minimo d'obbligo e lo stesso può essere considerato pari a 36 ore settimanali?

La disciplina di cui all'art. 13 del CCNL del 17 dicembre 2020 prevede espressamente che *“Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed il segretario, assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane”*

Tale regola è espressione di un canone generale che informa l'intera disciplina del nuovo CCNL in materia di durata e di sospensione della prestazione lavorativa dei dirigenti destinatari dello stesso, canone in base al quale il Segretario, pur essendo autonomo nella gestione del suo tempo di lavoro, deve coordinare tale autonomia con le esigenze dell'organizzazione in cui è inserito ed al quale consegue anche il dovere di assicurare una congrua durata della sua prestazione lavorativa.

In tale prospettiva, la disciplina contrattuale non prevede alcuna quantificazione complessiva dell'orario di lavoro del segretario e nemmeno la definizione di un limite massimo di durata delle prestazioni lavorative dovute.

Per i Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali sussiste l'obbligo di assolvere alle 38 ore di lavoro settimanale?

Nel merito si evidenzia che all'art. 13, del vigente CCNL dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016/2018, prevede espressamente che *“Il dirigente, i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali ed il segretario, assicurano la propria presenza giornaliera in servizio ed adeguano la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane”*

Tale regola è espressione di un canone generale che informa l'intera disciplina del nuovo CCNL in materia di durata e di sospensione della prestazione lavorativa dei dirigenti destinatari dello stesso, canone in base al quale i Dirigente Amministrativi, Tecnici e Professionali, pur essendo autonomi nella gestione del loro tempo di lavoro, devono coordinare tale autonomia con le esigenze dell'organizzazione in cui sono inseriti ed alla quale consegue anche il dovere di assicurare una congrua durata della loro prestazione lavorativa.

In tale prospettiva, la disciplina contrattuale non prevede alcuna quantificazione complessiva dell'orario settimanale di lavoro dei Dirigente in questione e nemmeno la definizione di un limite massimo di durata delle prestazioni lavorative dovute.

L'orario di lavoro dei segretari comunali deve essere rilevato con sistemi automatizzati?

Con riferimento al tema dell'orario di lavoro, si evidenzia che la norma contrattuale introdotta dall'art. 13 del CCNL dell'area Funzioni Locali del 17/12/2020, rivolto anche ai Segretari comunali e provinciali, ha previsto espressamente che tutti i dirigenti dell'Area delle Funzioni Locali ed i segretari comunali e provinciali siano tenuti ad assicurare la propria presenza giornaliera in servizio al fine di adeguare la prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto. La citata clausola, nel sottolineare l'aspetto della presenza giornaliera in servizio, è intervenuta a precisare ulteriormente le previgenti disposizioni contrattuali previste in materia di orario di lavoro (art. 16 del CCNL 16/04/1996 per i dirigenti, art. 19 del CCNL del 16/05/2001 per i segretari) che si basano sul principio di auto responsabilizzazione quanto ad una certa autonomia nella fissazione, da parte dei dirigenti o dei segretari, del proprio orario di lavoro in base agli obiettivi ed ai compiti affidati.

La circostanza che non sia previsto un orario minimo giornaliero, non esclude che per il personale in questione la presenza sia rilevata "con sistemi automatizzati", come per il restante personale, principio tra l'altro introdotto già nel 1994 con la Legge n. 724.

Può il dirigente essere assoggettato a forme di rilevazione, anche se non contabilizzata, dell'orario di lavoro?

La materia è disciplinata dall'art. 22 della L. 724/94 e dall'art. 16 del CCNL del 10.4.1996. Il nuovo sistema è basato sulla autoresponsabilizzazione del dirigente ma all'amministrazione è comunque riconosciuta la possibilità di assumere iniziative per l'accertamento delle presenze e delle assenze anche ai fini della valutazione annuale del dirigente e dell'erogazione della retribuzione di risultato.

In relazione alle previsioni dell'art.7, comma 4, lett.a) del CCNL del 22.2.2010, quali sono i provvedimenti che l'ente può adottare per la disciplina della presenza in servizio dei dirigenti?

Tale disposizione non si pone in contrasto con le regole contrattuali previste in materia di orario di lavoro dei dirigenti?

La materia dell'orario di lavoro dei dirigenti trova la sua fondamentale regolamentazione nell'art.16 del CCNL della dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 10.4.1996.

Tale clausola contrattuale ha introdotto, come è noto, un sistema basato sulla autoresponsabilizzazione del dirigente. In tale ambito, non è prevista alcuna quantificazione complessiva dell'orario di lavoro del dirigente, neppure attraverso la sola definizione di un limite massimo di durata delle prestazioni lavorative dovute (non ha, pertanto, alcun significato per i dirigenti il riferimento alle 36 ore come orario di lavoro settimanale, dato che tale indicazione vale solo per il personale non dirigente).

Spetta, invece, al dirigente la organizzazione complessiva del proprio tempo di lavoro in modo da assicurare il completo soddisfacimento dei compiti affidati e degli obiettivi assegnati. sotto il profilo organizzativo, il dirigente può determinare, in piena autonomia e responsabilità, il proprio orario di lavoro, ma sempre nel rispetto del preciso vincolo delle esigenze operative e funzionali della struttura cui è preposto.

E', infatti, evidente che l'orario di lavoro del dirigente deve essere necessariamente funzionale all'orario di servizio della struttura di preposizione ed essere rapportato anche a quello del restante personale in servizio presso la stessa.

Pertanto, ad esempio, se l'orario di servizio adottato dall'ente per tutte le strutture in cui si articola il suo assetto organizzativo, quale risulta dal Regolamento degli Uffici e dei Servizi, è distribuito su sei giorni settimanali non sembra ipotizzabile una situazione in cui un dirigente fissi il proprio orario di lavoro su soli 5 giorni, in quanto ciò contrasterebbe con quel vincolo di funzionalità di cui sopra si è detto.

Come già evidenziato nell'orientamento applicativo All4 del 4.12.2000 (consultabile sul sito istituzionale: www.aranagenzia.it , [Orientamenti Applicativi](#) , [Aree Dirigenziali](#) , [Area II \(Regioni ed autonomie locali\)](#)

, Orario di lavoro), la circostanza per cui è il dirigente a determinare autonomamente il proprio orario di lavoro non preclude all'ente la possibilità di assumere iniziative per l'adozione di sistemi di rilevazione ed accertamento delle presenze e delle assenze del personale con qualifica dirigenziale, anche ai fini della valutazione annuale dello stesso e dell'erogazione della retribuzione di risultato nonché per la gestione degli altri istituti connessi al rapporto di lavoro (ferie, malattia, ecc.).

E' evidente che la rilevazione, per i fini di cui si è detto, riguarderà solo le presenze e le assenze e non anche la quantità oraria delle prestazioni giornaliere, dato che, come si è detto, non è prevista per i dirigenti alcuna quantificazione dell'orario di lavoro dovuto settimanalmente. Per completezza informativa si ritiene utile precisare che ai fini della valutazione annuale e della erogazione al dirigente della retribuzione di risultato è necessario che il criterio della "presenza" deve essere comunque espressamente previsto tra quelli a tal fine adottati dall'ente, nel rispetto dei vincoli di relazioni sindacali per essi stabiliti dal CCNL.

Gli atti presi in considerazione dall'art.7, comma 4, lett.a), del CCNL del 22.2.2010 (direttive, provvedimenti e disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art.55-quater, comma 1, lett.a) del D.Lgs.n.165 del 2001), si identificano con quelle regole di carattere generale che l'ente, sulla base di una autonoma valutazione, può adottare unilateralmente, in base al proprio potere organizzativo e direzionale quale datore di lavoro, per assicurare, a tutela dell'interesse organizzativo generale e dell'esigenza di una corretta e razionale applicazione delle disposizioni di legge ed anche di quelle contrattuali (relativamente al rapporto di lavoro), discipline certe ed uniformità di comportamenti della dirigenza complessivamente intesa, nell'esercizio dei poteri alla stessa spettanti in materia di organizzazione degli uffici, nello svolgimento delle attività amministrative e nella amministrazione e gestione del personale.

Trattandosi di atti riconducibili tra quelli di natura gestionale, collocandosi al di sotto degli atti di indirizzo dell'organo di governo, questi esulano dalle competenze di quest'ultimo. Pertanto, essi sono adottati dai soggetti preposti alla gestione (la dirigenza), effettivamente competenti in materia come individuati dal regolamento degli uffici e dei servizi dei singoli enti (in molti casi l'adozione di questi atti è stato riservato al direttore generale, sulla base anche delle indicazioni della conferenza dei dirigenti).



DFP 43784 del 02/07/2020

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico
Servizio per la gestione del personale pubblico

Al Comune di _____

p.c. all'ARAN

Oggetto: richiesta di parere in merito alla disciplina dell'orario di lavoro dei dirigenti.

Si fa riferimento alla nota del 24/04/2020, protocollo n. 15881, con la quale il Sindaco *pro-tempore* di codesto Comune ha richiesto un parere circa l'interpretazione dell'art. 16 del CCNL Area II per la dirigenza di Regioni e Autonomie locali del 16/04/1996, relativamente all'articolazione dell'orario di lavoro del personale con qualifica dirigenziale.

In particolare, viene chiesta una valutazione "*...circa la legittimità del comportamento del dirigente che, in modo sistematico, osservi un orario di lavoro inferiore alle 36 ore settimanali.*"

In merito – fatta salva la competenza in materia di interpretazione delle disposizioni contrattuali in capo all'Aran - si rappresenta quanto segue.

Come anche confermato dalla stessa Aran negli orientamenti applicativi dell'Area II della dirigenza, la materia dell'orario di lavoro per questa tipologia di personale è disciplinata dall'art. 22 della legge n. 724 del 1994 e, come riportato anche nella stessa richiesta di parere, dall'art. 16 del CCNL del 10/04/1996. In base a quanto disposto, il sistema si basa sul principio di autoresponsabilizzazione del dirigente, cui spetta l'organizzazione complessiva del proprio tempo di lavoro, in modo da assicurare l'espletamento dei compiti che gli sono stati affidati ed il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'amministrazione di appartenenza. In tale ambito, non è prevista alcuna quantificazione dell'orario di lavoro del dirigente, neppure attraverso la definizione di limiti massimi o minimi di durata delle prestazioni lavorative. Sotto il profilo organizzativo, quindi, il dirigente può determinare in autonomia il proprio orario di lavoro, pur sempre osservando il vincolo delle esigenze operative e funzionali della struttura di cui è responsabile.

In altri termini, si afferma una concezione del tempo di lavoro strettamente correlata alla responsabilità di risultato dirigenziale.



DFP 43784 del 02/07/2020

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico
Servizio per la gestione del personale pubblico

Tanto premesso in merito al principio dell'autoresponsabilizzazione del dirigente, si rappresenta che l'amministrazione ha comunque la possibilità di adottare sistemi di rilevazione della presenza e dell'assenza dei propri dirigenti, ai fini della valutazione annuale finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato, oltreché per la gestione di altri istituti contrattuali. Tale rilevazione non potrà però quantificare l'ammontare orario, ma solo consentire la verifica della presenza e/o l'assenza, proprio perché, come detto, non è prevista per il personale dirigente alcuna quantificazione dell'orario settimanale. Il criterio della presenza, ai fini della valutazione annuale e della corresponsione della retribuzione di risultato, deve essere comunque espressamente previsto tra i criteri adottati dall'ente a tal fine.

In ultimo, per completezza di trattazione, si ricorda il contenuto dell'art. 21, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001: *"Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo"*.

Quanto precede è ripreso dalla disciplina dei CCNL di area, che, infatti, all'art. 3 ed all'art. 7 del CCNL 22/02/2010, comprendono le disposizioni in merito rispettivamente al *"Recesso per responsabilità dirigenziale"* e al *"Codice disciplinare"*. Secondo quanto previsto dal citato art. 3, la responsabilità dirigenziale si può configurare nei casi di *"inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse"*; mentre l'articolo 7 prevede la comminazione di una sanzione disciplinare pecuniaria nel caso di *"inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato [...]"*.

Gli orientamenti applicativi dell'Aran per l'Area II della dirigenza definiscono tali atti (direttive, provvedimenti e disposizioni di servizio) come *"regole di carattere generale che l'ente, sulla base di una autonoma valutazione, può adottare unilateralmente, in base al*



DFP 43784 del 02/07/2020

Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico
Servizio per la gestione del personale pubblico

proprio potere organizzativo e direzionale quale datore di lavoro, per assicurare a tutela dell'interesse organizzativo generale [...], discipline certe ed uniformità di comportamenti della dirigenza complessivamente intesa.". Tali atti eventualmente adottati, essendo di natura gestionale, sono di competenza dei soggetti preposti alla gestione (la dirigenza) e non dall'organo di governo.

Ciò posto – fatte salve eventuali ulteriori valutazioni da parte dell'Aran – non si ravvisano profili di illegittimità nel caso in cui i dirigenti si discostino dall'articolazione dell'orario prevista obbligatoriamente per il restante personale, ferma restando la facoltà per codesta amministrazione di adottare misure coerenti con il quadro normativo sopra delineato, al fine di presidiare le proprie esigenze organizzative e gestionali.

Ciò – come detto - trae origine dall'attuale insussistenza, nel contesto del vigente ordinamento giuridico, di un espresso obbligo prestazionale orario del personale dirigenziale di cui trattasi, in ragione della funzionalizzazione dell'obbligazione contrattuale al conseguimento di appositi risultati di gestione, rispetto ai quali la determinazione di un *minimum* prestazionale orario apparirebbe estraneo, trattandosi di responsabilità dirigenziale per raggiungimento di specifici obiettivi gestionali.

IL CAPO DIPARTIMENTO
F.to Cons. Ermenegilda SINISCALCHI