



# Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE

Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali

Al Comitato Unico di Garanzia

All'Organismo paritetico per l'innovazione

E,p.c.

Al Segretariato Generale

## **OGGETTO: pareri sullo schema di regolamento sul lavoro agile. Riscontro**

In relazione alle osservazioni pervenute in materia di lavoro agile da parte di codesti organismi, si rappresenta quanto segue.

Con riferimento all'evidenziata sottoscrizione dell'ipotesi contrattuale funzioni centrali 2022-2024, non si può non rilevare che trattasi di pre-intesa, la quale – pertanto- non produce effetti normativi generali.

Difatti, l'art. 47 del D.lgs. n. 165 del 2001, nel disciplinare il procedimento di contrattazione collettiva, prevede delle fasi bene precise. Ebbene, come è noto, il controllo su atti-accordi-regolamenti, nei casi previsti dalla legge, sono condizione di efficacia degli stessi; nel caso di specie non solo non sono stati ultimati ma, come noto, gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del contratto definitivo, salvo diversa prescrizione.

Ebbene, il vigente contratto collettivo nazionale (che allo stato ha lo stesso valore giuridico delle norme di rango primario dato il rinvio operato dallo stesso D.lgs. 30 marzo 2001, n.165), individua “g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;” tra le materie soggette a confronto.

Non appare condivisibile la segnalazione circa la “[...] reintroduzione di un più rigido principio dell'esecuzione della prestazione in presenza”; difatti, si rammenta che il regolamento n. 977 (attualmente in uso) prevede la possibilità di svolgere la propria attività all'esterno della sede di lavoro sino a un massimo di 8 giornate al mese. Detto indirizzo, nel nuovo regolamento è stato riformulato *in melius* con la previsione di “un massimo di 10 (dieci) giorni al mese, secondo un calendario da concordare preventivamente con il responsabile dell'ufficio di appartenenza e disciplinato nell'accordo individuale.” in luogo di massimo 8 (otto) giorni previsti nella policy attualmente vigente. Quanto rappresentato, permette ai dipendenti- nei mesi composti da 5 settimane- di poter aggiungere ulteriori due giorni di lavoro agile senza pregiudicare il principio della prevalenza del lavoro in presenza.

Le deroghe a quanto sopra sono già state costantemente attuate per tutti i lavoratori che si trovano in particolari situazioni di salute, rispetto alle quali il regolamento si pone in continuità con le circolari interne vigenti e, di conseguenza, con gli indirizzi del Dipartimento della Funzione pubblica. Ulteriori eccezioni, inoltre, sono espressamente contemplate al fine di poter intervenire a supporto dei lavoratori in tutti i casi in cui vi sia l'esigenza di fronteggiare particolari esigenze contingenti, con la previsione di un procedimento che mira a garantire l'uniformità dell'applicazione della *policy* in modo tale da assicurare il medesimo trattamento per situazioni analoghe che si possono presentare e che potrebbero invece essere valutate diversamente dai singoli responsabili degli accordi, come purtroppo accaduto talvolta in passato.



# Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE

Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali

Quanto sopra appare del tutto coerente con gli indirizzi del Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia ormai granitici nell'affermare il principio della prevalenza della prestazione in presenza.

Con riferimento alla presenza della previsione in deroga per l'accesso al lavoro agile individuata all'art. 5 comma 1 lett.c), si attenziona che l'ipotesi è meramente eccezionale. Inoltre la stessa, letteralmente non compromette l'accesso allo *smart working* ma, al contrario, incita dirigenti e personale delle aree di cooperare alla definizione di obiettivi, adempimenti e tempistiche in modo performante e adeguato e secondo un piano definito funzionalmente collegato all'attività da svolgere in modalità agile.

In merito a quanto previsto per i dipendenti neo-assunti, si rappresenta l'intrinseca coerenza con la *ratio* del lavoro agile in quanto lavoro per obiettivi; pertanto, il dipendente per il raggiungimento degli stessi anche senza il costante supporto dei colleghi con più esperienza, dovrà logicamente godere di autonomia operativa per poter organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati.

Considerata la base ontologica appena evidenziata, è opportuno inoltre, chiarire che il nuovo assetto organizzativo non è orientato a un'attività di controllo diffuso dell'operato dei dipendenti (dirigenti e non) ma esclusivamente a guidare il lavoratore agile nell'implementazione intelligente delle proprie *soft skills* rendendole più coerenti con la rivoluzione che il lavoro nella pubblica amministrazione sta vivendo sempre più orientato in termini di risultati misurabili anche dall'esterno.

Difatti, tale proposito è utile sottolineare come alla dirigenza sia richiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati.

A corroborare quanto sopra intervengono anche le Linee guida sul POLA (oggi confluito nel PIAO) richiamate anche nella nota cui si intende riscontare. Nel documento, sono menzionati espressamente obiettivi e indicatori, nonché il lamentato monitoraggio "costante": *"I dirigenti sono chiamati a operare un monitoraggio mirato e costante, in itinere ed ex-post, riconoscendo maggiore fiducia alle proprie risorse umane ma, allo stesso tempo, ponendo maggiore attenzione al raggiungimento degli obiettivi fissati e alla verifica del riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa. Sono, inoltre, coinvolti nella mappatura e reingegnerizzazione dei processi di lavoro compatibili con il lavoro agile. Resta ferma la loro autonomia, nell'ambito dei criteri fissati nell'atto organizzativo interno, nell'individuare le attività che possono essere svolte con la modalità del lavoro agile, definendo per ciascuna lavoratrice o ciascun lavoratore le priorità e garantendo l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione. I dirigenti concorrono quindi all'individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva dei dipendenti. È loro compito esercitare un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti ad essi assegnati, a prescindere dalla modalità in cui viene resa la prestazione, organizzare per essi una programmazione delle priorità e, conseguentemente, degli obiettivi lavorativi di breve-medio periodo, nonché verificare il conseguimento degli stessi."*

Per completezza, si riporta altresì l'art.21 della legge 22 maggio 2017, n.81 ove è disposto che *"1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla*



# Ministero dell'Università e della Ricerca

SEGRETARIATO GENERALE

Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali

prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

In relazione alle attività non *smartabili* si evidenzia che, l'individuazione delle stesse non si pone in contrasto con l'art. 37 del ccnl 2019-21 "2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. g), l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile. Sono esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.". Disposizione che, in aggiunta seppur attualmente non rilevante per le considerazioni di cui sopra, potrebbe essere confermata anche in futuro, in quanto nell'ipotesi di contratto collettivo nazionale- da voi più volte menzionato ai fini applicativi- appare letteralmente riportata all'art.13.

Con riferimento all'annosa questione concernente il calcolo dei giorni di ferie/assenza, si rammenta l'irrinunciabilità degli anzidetti istituti che rappresentano diritti fondamentali del lavoratore. Al contrario, il lavoro agile, essendo soggetto a contrattazione con il proprio responsabile e, pertanto, vincolato a tutte le norme anche in materia di recesso non appare possa configurarsi come diritto ineludibile.

Quanto sopra, è possibile riscontrarlo sia nei contratti collettivi nazionali che nella legge 22 maggio 2017, n. 81.

Si evidenzia, altresì che l'ordinario svolgimento della giornata lavorativa permane in presenza; il principio non è stato brevettato da questa pubblica amministrazione ma è consolidato e granitico (leggi, regolamenti, D.M.).

La previsione del calcolo delle giornate in presenza al netto di limitate tipologie di assenze, appare coerente pertanto col il principio della prevalenza della prestazione di lavoro in sede.

Di conseguenza, il requisito della prevalenza della prestazione in presenza si considera soddisfatto se, nell'ambito dei giorni lavorativi al netto di talune tipologie di assenze autorizzate, ricadenti nel periodo mensile considerato, le giornate svolte in presenza risultano superiori rispetto a quelle svolte in modalità agile.

Si dichiara altresì che, contrariamente a quanto riportato da codesti organismi, l'amministrazione non ha mai manifestato l'intento di far rientrare nel predetto conteggio i c.d. "permessi allattamento", ossia i riposi giornalieri per i genitori disciplinati dall'art.39 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

A tal proposito si rappresenta che all'art. 6 comma 8 del regolamento, con riferimento ai criteri di priorità nell'accesso al lavoro agile, sono tutelati soprattutto genitori, *caregivers*, donne in gravidanza.

In merito alla previsione dell'ultimo periodo art. 10 comma 3 ai sensi del quale "[...] non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive né protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive.", si rammenta la piena coerenza con la ribadita *ratio* del lavoro agile in quanto lavoro per obiettivi e senza vincoli orari, con fasce di contattabilità precise per cui ontologicamente incompatibile con la maturazione del lavoro straordinario. Il lavoro "smart" risponde a un regime di flessibilità che include anche gli orari di lavoro.

Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.



# *Ministero dell'Università e della Ricerca*

SEGRETARIATO GENERALE

*Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali*

Da ultimo, con riferimento a quanto contemplato all'art. 14 comma 3bis della nuova ipotesi contrattuale circa l'erogazione dei buoni pasto nelle giornate di lavoro a distanza, questa amministrazione- all'entrata in vigore del CCNL 2022-2024- si impegna a rivedere la determinazione di cui all'art. 10 comma 4 del regolamento trasmesso.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Emanuele Fidora

Firmato digitalmente da FIDORA EMANUELE  
C = IT  
O = MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA  
RICERCA