



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPettorato CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

IL CAPO DIPARTIMENTO E IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la legge 16 giugno 1998, n. 191, recante “Norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni”;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e s.m.i.;

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, contenente il “Codice in materia di protezione dei dati personali”, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al Regolamento UE n. 2016/679 e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante “*Codice dell’amministrazione digitale*” e s.m.i.;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

VISTA la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 54, relativa all’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTA la direttiva 23 maggio 2007, recante “*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, adottata dal Ministro *pro-tempore* per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro *pro-tempore* per i diritti e le pari opportunità;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “*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*” e s.m.i.;



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

VISTA la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*”;

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, concernente il “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*”;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “*Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, in particolare l'articolo 18, e seguenti;

VISTA la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile;

VISTA la Risoluzione del Parlamento Europeo approvata il 13 settembre 2016, recante “*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale*”;

VISTO il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, 113, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*” e, in particolare, l'articolo 6, comma 2, lettera b), che stabilisce che il Piano integrato di attività e organizzazione delle amministrazioni pubbliche PIAO deve prevedere, tra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il lavoro agile;

VISTO il D.P.C.M. del 23 settembre 2021 recante “*Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*”;

VISTO il D.M. 8 ottobre 2021 recante “*Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*”;



*Ministero dell'agricoltura,
della sovranità alimentare e delle foreste*
DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, di attuazione della direttiva (UE)2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;

VISTO il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 209 del 7 settembre 2022, in particolare l'art. 4 comma 1 lett. b dispone che ciascun piano di organizzazione del lavoro agile deve prevedere “la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza”;

VISTE le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche elaborate ai sensi dell'art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021, sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza Unificata il 16 dicembre 2021;

VISTA la circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022, con cui sono state sensibilizzate le amministrazioni pubbliche ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità previsti dalla disciplina di settore;

VISTO il Decreto Legge 11 novembre 2022, n. 173 concernente: «*Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri*», al cui articolo 3, comma 1 recita: “*Il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali assume la denominazione di Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste*”;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 178 del 16 ottobre 2023 recante “Regolamento di riorganizzazione del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste a norma dell'art. 1, comma 2, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74 (pubblicato in G. U. n. 285 del 06 dicembre 2023) entrato in vigore il 21.12.2023;



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

VISTO il D.M. n. 47783 del 31 gennaio 2024 relativo alla riorganizzazione della *struttura organizzativa del Ministero con l'individuazione degli uffici dirigenziali non generali e le relative competenze, ai sensi dell'articolo 7, comma 3 del sopra citato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 16 ottobre 2023, n. 178*, registrato alla Corte dei conti il giorno 23/02/2024 al reg. n. 288;

VISTO il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 20223;

VISTO il Regolamento interno in materia di lavoro agile approvato con D.D. 655899 del 21.12.2022 relativo al personale dirigente del Masaf ad esclusione dei dirigenti incaricati di funzioni dirigenziali generali;

VISTA la direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023 che ha evidenziato la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza;

RITENUTO necessario adottare un nuovo Regolamento per la disciplina del lavoro agile in attuazione delle previsioni contenute nei succitati contratti collettivi e nella direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione;

VISTO il parere espresso dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del Ministero, trasmesso con nota prot. del

TENUTO CONTO delle risultanze del "Confronto" con le Organizzazioni Sindacali

APPROVA

il seguente **Regolamento interno in materia di "lavoro agile" per il personale dirigente del MASAF, ad esclusione dei dirigenti incaricati di funzioni dirigenziali generali.**



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPettorato CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

ARTICOLO 1

DEFINIZIONI E OBIETTIVI

1. Ai fini del presente Regolamento si intende per:
 - a) "Lavoro agile" o "Smart Working": una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa, effettuata per processi e attività di lavoro, previamente individuati dall'amministrazione e per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici, viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita. Il Lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;
 - b) attività espletabili in modalità "smart" o "agile": attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro e che, pertanto, possono essere svolte anche al di fuori di essa mediante l'utilizzo di strumenti informatici;
 - c) "Amministrazione": Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste (MASAF);
 - d) "strumenti di lavoro agile": dotazione informatica necessaria per l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dell'abituale sede di lavoro;
 - e) "Smart worker": dirigente che espleta l'attività lavorativa in modalità agile;
 - f) "Sede di lavoro": la sede abituale di servizio del dirigente ove lo stesso espleta ordinariamente la sua attività lavorativa.

2. Il lavoro agile persegue, fin dalla fase sperimentale, i seguenti obiettivi:
 - introdurre una modalità di organizzazione del lavoro per obiettivi, orientata all'incremento della produttività e dell'efficienza dell'attività svolta dall'Amministrazione;
 - responsabilizzare il personale dirigente nella gestione manageriale delle risorse umane assegnate;
 - rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

- contribuire alla diminuzione della mobilità urbana e delle emissioni inquinanti tramite la riduzione degli spostamenti del personale nel tragitto casa-ufficio-casa;
 - riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.
3. Gli obiettivi raggiungibili mediante il ricorso al lavoro agile sono individuati nell'ambito della direttiva annuale del Ministro, sulla base delle proposte dei responsabili degli Uffici dirigenziali di livello generale.

ARTICOLO 2 OGGETTO

1. Il presente atto contiene le misure organizzative per l'attuazione, in applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 10 e 11 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019-2021, del lavoro agile.

ARTICOLO 3 DESTINATARI DELL'INIZIATIVA

1. Il lavoro agile è rivolto al personale dirigenziale appartenente ai ruoli del MASAF ed ivi in servizio ad esclusione del personale dirigente incaricato di funzioni dirigenziali generali, presso le sedi centrali e territoriali, ivi compresi i Laboratori, che possenga i requisiti previsti dal presente Regolamento ed abbia presentato istanza nei termini prescritti.
2. Al personale di ruolo è equiparato il personale proveniente da altre Amministrazioni in posizione di comando, fuori ruolo, aspettativa, distacco o altro analogo istituto.
3. L'attuazione del lavoro agile è finalizzata a consentire al suddetto personale in servizio presso il MASAF di poterne usufruire, ove lo richieda, garantendo pari opportunità e non discriminazione nella fase di accesso.
4. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i dirigenti nel rispetto delle prescrizioni di cui al presente regolamento.

ARTICOLO 4



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPettorato CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

CONDIZIONI GENERALI PER LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA IN MODALITÀ DI LAVORO AGILE

1. La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile, qualora sussistano le seguenti condizioni generali:
 - a) siano rispettate le condizioni di cui al successivo art. 7;
 - b) sia possibile monitorare la prestazione lavorativa e verificare e valutare i risultati raggiunti o conseguiti;
 - c) le comunicazioni con i dipendenti e i colleghi possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici;
 - d) le comunicazioni con gli utenti non siano necessarie o possano aver luogo con la medesima efficacia e livello di soddisfazione anche mediante strumenti telefonici e telematici.
2. Sono escluse dal novero delle attività che possono essere svolte in modalità agile quelle che non presentano le caratteristiche sopra indicate, come risultano dalla mappatura delle attività allegata al presente Regolamento e che sarà oggetto di revisione periodica.
3. Le strutture aggiornano a seguito dell'adozione del presente regolamento e con cadenza annuale l'elenco delle attività che possono svolgersi in modalità agile.
5. Fermo restando che tutti i dirigenti ad esclusione dei dirigenti incaricati di funzioni dirigenziali generali hanno diritto all'accesso al lavoro agile ove ne ricorrano i presupposti, il dirigente ammesso al lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 12 giorni a trimestre.
6. Le giornate di lavoro agile di cui al comma 2 non sono frazionabili ad ore e sono fruibili, nel numero concordato con il soggetto preposto alla struttura sovraordinata, secondo un calendario flessibile parimenti concordato e modificabile sulla base di eventuali sopravvenute esigenze organizzative e personali. Resta fermo che deve essere garantita la prevalenza dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza presso la sede ministeriale, compresi i casi di presenza in servizio a qualsiasi titolo (missioni, servizio esterno e tipologie assimilabili).
7. L'amministrazione, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

delle attività. Fatte salve queste ultime e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso al numero massimo di giornate lavorative in modalità agile per un massimo di 18 giornate nell'ambito di un trimestre ai dirigenti che si trovino in condizioni di particolare necessità:

- I. lavoratori/lavoratrici con figli sino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge 104/1992;
 - II. genitori monoparentali con figli fino a quattordici anni di età
 - III. lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
 - IV. caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.
 - V. lavoratrici in stato di gravidanza;
 - VI. dirigenti con condizioni di salute, anche temporanee, debitamente certificate dal medico SSN o da struttura pubblica non già oggetto di tutela ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e tali da rendere significativamente più gravoso lo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza;
 - VII. dirigenti per i quali la distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro sia superiore a 25 km.
 - VIII. dirigenti per i quali la distanza tra domicilio dichiarato e sede di lavoro sia inferiore a 25 km ma che, sulla base della valutazione operata per il caso specifico dal Mobility Manager, attestino lunghi tempi di percorrenza per la sede di lavoro e/o utilizzo di mezzi pubblici particolarmente disagiati.
8. Il numero di giornate di lavoro agile nel rispetto del limite massimo previsto dal comma precedente è concordato con il Direttore Generale.
9. Fatte salve le specifiche necessità tecniche delle attività e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione avrà cura di facilitare l'accesso in via temporanea su cinque giorni a settimana in modalità agile al/la dirigente che documenti gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari.

ARTICOLO 5
TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPettorato CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

1. Al dirigente in lavoro agile si applica la disciplina vigente per i dipendenti del Ministero, anche per quanto concerne il trattamento economico, la valutazione della performance e le aspettative in merito ad eventuali progressioni di carriera o iniziative formative. In particolare, il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in presenza. Ai fini degli istituti di carriera e del computo di anzianità di servizio, il periodo in cui la prestazione lavorativa viene resa con la modalità agile viene integralmente considerato come servizio pari a quello ordinariamente reso.
2. I dirigenti che svolgono attività lavorativa in lavoro agile hanno diritto, ove ne ricorrano i relativi presupposti, a fruire dei medesimi titoli di assenza previsti per la generalità dei dipendenti del Ministero, inclusi ferie e permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è tuttavia possibile effettuare trasferte, lavoro svolto in condizioni di rischio.
3. Nelle giornate di attività in lavoro agile non viene erogato il buono pasto.
4. Non sono recuperabili eventuali giorni di lavoro agile non goduti a causa di ferie, festività, malattia o altro titolo di assenza.
5. La fascia oraria di contattabilità è definita in modo tale da soddisfare le esigenze lavorative evitando rigidità e comunque nel rispetto del diritto alla disconnessione, disciplinati dall'articolo 11 del CCNL 2019/21.
6. Le spese riguardanti i consumi elettrici nonché il costo della connessione dati sono a carico del/della dirigente.
7. Al dirigente in lavoro agile restano applicabili le norme sull'incompatibilità di cui all'art. 53 del d.lgs. 165/2001. Il dirigente in lavoro agile è comunque soggetto al codice disciplinare ed all'applicazione delle sanzioni ivi previste.
8. Durante le giornate in lavoro agile sono mantenute le ordinarie funzioni gerarchiche e/o di coordinamento inerenti al rapporto di lavoro subordinato. Il potere di controllo sulla prestazione



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

resa al di fuori dei locali ministeriali si esplicherà attraverso la verifica degli obiettivi raggiunti connessi all'incarico dirigenziale che saranno puntuali, chiari e misurabili.

9. La fruizione di giornate in lavoro agile deve essere sempre e comunque comunicata volta per volta tramite gli appositi giustificativi sul portale digitale.
10. Al fine di garantire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i dirigenti che ne facciano richiesta per specifiche, comprovate e temporanee situazioni familiari ed i dipendenti fuori sede con figli di età inferiore a 12 anni previo accordo con il Direttore generale e ferma restando la piena funzionalità dell'ufficio di riferimento, possono usufruire in forma cumulativa, fino ad un massimo di 15 giorni lavorativi consecutivi delle giornate di lavoro agile autorizzate nell'ambito del limite massimale annuo.

ARTICOLO 6

LAVORATORI PIÙ ESPOSTI A SITUAZIONI DI RISCHIO PER LA SALUTE

1. Fermi restando i limiti organizzativi e le esigenze istituzionali, ai/alle dirigenti che documentino al/alla dirigente della struttura di appartenenza gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, può essere consentito svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza, per il numero massimo di giorni previsto dall'articolo 4, comma 9 per un periodo comunque non superiore a quattro mesi nel corso dell'anno, risultante anche come somma di diversi periodi eventualmente fruiti.
2. Al fine dell'applicazione della deroga di cui al comma 1:
 - il/la dirigente che presenti urgenti situazioni di salute personali non conciliabili con la prestazione resa in presenza presso la sede ministeriale, è tenuto a presentare una certificazione di un medico del SSN, che, senza riportare dati attinenti alla patologia e allo stato di salute del soggetto interessato, indichi la preferibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile quale mezzo di carattere temporaneo atto a fronteggiare la situazione di rischio per la salute. La certificazione dovrà riportare anche il periodo di durata del rischio per la salute connesso alla prestazione lavorativa resa presso la sede ministeriale, ferma restando la natura contingente e temporanea. Alle eventuali ipotesi di inidoneità assoluta al lavoro continuerà ad applicarsi la specifica normativa di settore;



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPettorato CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

- il/la dirigente che abbia parenti o affini entro il II grado, il coniuge, il convivente o componenti del nucleo familiare affetti da morbidità, che necessitino, per contingenze gravi, comprovate e temporanee, di assistenza continua, e che già non fruisca degli strumenti appositi previsti dalla vigente normativa di settore, è tenuto a presentare idonea documentazione non riportante patologia e dati attinenti allo stato di salute del soggetto che necessita assistenza, da cui emerga l'esigenza di tutela, in ogni caso di carattere temporaneo, e la sua durata.

3. Per i dirigenti che documentino le suddette gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, gli accordi di lavoro agile possono, a richiesta del/della dirigente, prevedere la deroga di cui al comma 1. La deroga dovrà essere formulata nell'accordo in termini generali, applicandosi, in via temporanea, ogniqualvolta emerga la situazione di rischio, documentata dall'istante, per la salute personale o familiare da fronteggiare.
4. Per gli accordi già in essere, la deroga di cui al comma 1 potrà essere inserita, a richiesta del/della dirigente, nell'ambito di un atto aggiuntivo, che andrà ad integrare il vigente accordo individuale di lavoro agile.
5. Il Direttore generale valuterà la documentazione trasmessa dal/dalla dirigente al fine del riconoscimento della deroga di cui al comma 1 e provvederà a trasmettere alla DG RU, unitamente all'accordo sottoscritto e all'eventuale atto aggiuntivo, copia della documentazione posta a base della deroga, al fine di garantire un monitoraggio sull'uniforme applicazione delle disposizioni di cui al presente

ARTICOLO 7

LUOGO DI ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

1. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è individuato dal dirigente, nel rispetto di quanto indicato nell'Informativa sulla sicurezza di cui all'articolo 14 del Regolamento, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.
2. Entro l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera, il dirigente comunica al direttore generale eventuali variazioni del luogo di cui al comma 1.



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

3. Il dirigente, durante la fascia di cui all'art. 10 assicura la contattabilità sia a mezzo telefonico che via mail. Durante la medesima fascia assicura la contattabilità via mail da parte dell'utenza.
4. L'Amministrazione si riserva di richiedere la presenza in sede del dirigente in qualsiasi momento per esigenze di servizio. La richiesta pervenire al dirigente in tempo utile per la ripresa del servizio.

ARTICOLO 8 DOTAZIONE INFORMATICA

1. Il dirigente espleta l'attività lavorativa avvalendosi della propria dotazione informatica, salvo diversa disposizione dell'Amministrazione.
2. La dotazione informatica deve essere ritenuta idonea dall'Amministrazione per l'esercizio dell'attività lavorativa, secondo quanto stabilito dal successivo articolo 12, e deve essere ad uso esclusivo del dirigente durante la fascia di contattabilità di cui all'art. 9.

ARTICOLO 9 PROCEDURA DI ACCESSO AL LAVORO AGILE

1. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità agile avviene su base volontaria e l'accesso al lavoro agile è realizzato mediante l'inoltro di istanza scritta da parte dei dirigenti interessati, secondo quanto definito dal presente Regolamento.
2. Il dirigente interessato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile lo comunica al titolare dell'ufficio dirigenziale generale presso il quale svolge l'incarico.
3. Il direttore generale che riceve la comunicazione valuta se ricorrano le condizioni per lo svolgimento dell'attività in modalità agile ai sensi del presente Regolamento.
4. Concluse positivamente le valutazioni e le verifiche sopra indicate, il direttore predispone, d'intesa con il dirigente di II fascia, un accordo individuale, da redigere secondo *il format* allegato (all. 1), la cui durata non può essere superiore ad un anno. Le parti possono convenire



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

che gli accordi di durata inferiore a dodici mesi vengano prorogati fino al raggiungimento di un anno. Gli accordi possono essere rinnovati

5. L'eventuale diniego di ammissione al lavoro agile deve essere motivato e comunicato per iscritto al lavoratore che potrà inoltrare apposita segnalazione al CUG.

ARTICOLO 10 ACCORDI INDIVIDUALI

1. L'accordo individuale è stipulato per iscritto e stabilisce:

- a) strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;
- b) durata;
- c) modalità di recesso e ipotesi di giustificato motivo di recesso di cui all'art. 11;
- d) la fascia di contattabilità, il diritto alla disconnessione e i tempi di riposo del lavoratore. La fascia di contattabilità sarà compresa nell'arco temporale che va **tra le ore 9.00 e le ore 19.00**. I tempi di riposo del lavoratore non devono comunque essere inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza;
- e) la fascia oraria di inoperabilità (quest'ultima pari a 11 ore di riposo consecutivo, comprendenti la fascia oraria dalle 22 alle 6);
- f) criteri di misurazione del raggiungimento degli obiettivi connessi all'incarico dirigenziale;
- g) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori della sede abituale di lavoro con programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate di lavoro da svolgere in modalità agile;
- h) obiettivi perseguiti.

2. All'accordo individuale sono allegati, costituendone parte integrante che dovrà essere sottoscritta per accettazione:



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

- i. il documento contenente le prescrizioni in materia di sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione di cui all'articolo 13;
 - ii. l'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dirigente nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 14.
3. L'accordo deve essere registrato al sistema di protocollo interno, con assegnazione al dirigente, e comunicato **all'ufficio il relativo** massimale.

ARTICOLO 11 RECESSO

1. Durante il periodo di svolgimento dell'accordo di lavoro agile, sia il direttore generale che il dirigente possono, con un preavviso non inferiore a 30 giorni e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo e interrompere l'esecuzione prima del termine pattuito.
2. In caso di giustificato motivo le parti possono recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso. A titolo esemplificativo, costituiscono ipotesi di giustificato motivo: il venir meno delle condizioni di cui all'articolo 4; l'inosservanza delle prescrizioni in materia di riservatezza e sicurezza dei dati; il venir meno delle condizioni che consentono al dirigente il rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro; l'inosservanza degli obblighi connessi all'espletamento dell'attività indicata nell'accordo individuale.

ARTICOLO 12 CONTROLLO E MONITORAGGIO

1. Le modalità di monitoraggio saranno concordate tra il direttore generale e il dirigente



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPettorato CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

2. Ciascuna Direzione generale cura la rilevazione annuale dell'andamento del lavoro agile e riferisce, entro il successivo 28 febbraio, alla DG RU.

ARTICOLO 13
OBBLIGHI AFFERENTI ALLA RISERVATEZZA E
ALLA SICUREZZA DEI DATI

1. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente.
2. Il dirigente è tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione dei dati e delle informazioni trattate ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro.
3. Gli uffici competenti in materia di sistemi informativi verificano le informazioni fornite dal dirigente sulle dotazioni informatiche, idonee a consentire il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche dell'ufficio necessarie allo svolgimento delle attività previste, nel rispetto di *standard* di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nei locali dell'Amministrazione.
4. Le medesime strutture determinano, altresì, le prescrizioni tecniche per la protezione della rete e dei dati alle quali il dirigente deve attenersi nello svolgimento dell'attività fuori dalla sede di lavoro. Tali prescrizioni confluiscono in un allegato all'accordo individuale, costituendone parte integrante e sostanziale.
5. Le specifiche tecniche minime e di sicurezza della strumentazione sono contenute in apposito documento allegato all'accordo individuale di cui al precedente articolo 10, di cui costituisce parte integrante e sostanziale. In ogni caso, il dirigente è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata e i dati relativi all'attività svolta in modalità di lavoro agile.



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITA' ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPETTORATO CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

ARTICOLO 14 SICUREZZA SUL LAVORO

1. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, anche ai fini del lavoro agile, la salute e la sicurezza del dirigente. A tal fine, prima della sottoscrizione degli accordi individuali, il datore di lavoro fornisce al lavoratore un'informativa scritta con l'indicazione delle prescrizioni concernenti i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione, alle quali il dirigente deve attenersi nella scelta del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.
2. Il dirigente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.
3. Ai sensi dell'art. 23 della l. n. 81/2017, il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali dell'Amministrazione e svolta in coerenza con le previsioni del presente regolamento. Il dirigente è, altresì, tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 2, comma 3, del Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e s.m.i.
4. In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa il dirigente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento per i connessi adempimenti di legge.
5. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dirigente nella scelta di un ambiente di lavoro non rispettoso delle indicazioni contenute nell'informativa e nell'accordo individuale.



Ministero dell'agricoltura,

della sovranità alimentare e delle foreste

DIPARTIMENTO DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELL'IPPICA
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE

DIPARTIMENTO DELL'ISPettorato CENTRALE DELLA TUTELA DELLA QUALITÀ E
DELLA REPRESSIONE FRODI DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

ARTICOLO 15

Norma finale

1. Per tutto quanto non previsto dal presente Regolamento, si applicano le disposizioni in materia di lavoro agile contenute nel CCNL dell'Area funzioni centrali 2019/2021

Il Capo Dipartimento ICQRF
Felice Assenza

Documento informatico sottoscritto con firma
elettronica digitale ai sensi del CAD

Il Direttore Generale RU
Salvatore Pruneddu

Documento informatico sottoscritto con firma
elettronica digitale ai sensi del CAD