



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Dipartimento per le Opere Pubbliche, le Politiche Abitative e Urbane, le Infrastrutture Idriche e le Risorse Umane
Direzione Generale del Personale, del Bilancio, degli Affari Generali e della Gestione Sostenibile del Ministero

Con riferimento a quanto emerso nel corso del confronto con codeste Organizzazioni sindacali del 13 giugno u.s. e in vista del prossimo incontro convocato per il 20 giugno 2023, si trasmette un'ipotesi (recte proposta) di possibili articolazioni per l'esercizio delle modalità di lavoro agile.

Fermi restando i principi, gli indirizzi e le regole dettati dalle fonti normative e contrattuali che regolano detta forma di lavoro, principi, regole e indirizzi che costituiscono la disciplina giuridica di riferimento e che, ad avviso dello scrivente, non possono essere derogati da accordi con le SS.LL., si prospetta quanto segue.

Si premette che secondo quanto comunicato in sede di riunione – che si auspica sia condiviso da codeste Rappresentanze – la validità della disciplina vigente è prorogata sino al prossimo 31 agosto e dal 1° settembre entrerà in vigore il nuovo quadro regolatorio del lavoro agile definito a seguito del confronto.

Tale lasso di tempo consentirà sia un approfondito confronto con le SS.LL., sia un periodo di *vacatio*, necessaria per la completa conoscenza delle modifiche all'attuale sistema di lavoro agile che eventualmente verranno adottate.

Come è noto, a livello Parlamentare è in corso in questi giorni l'esame di provvedimenti legislativi di urgenza che, tra l'altro, incideranno sull'applicazione del lavoro agile, con particolare riferimento – da quanto a conoscenza dello scrivente – al settore privato. Tuttavia, qualora disposizioni legislative in merito dovessero estendersi al lavoro pubblico, il confronto in atto affronterà anche le modalità attuative delle disposizioni di rango primario.

Nel merito delle proposte si espone che lo scrivente, in rappresentanza della parte pubblica, intende confermare l'assoluta necessità che, per alcuni servizi (a titolo esemplificativo e non esaustivo i servizi di portierato, di autista, di commesso, di ufficio postale, di economato), il lavoro in presenza continui a rappresentare l'unica modalità di espletamento delle funzioni assegnate. Pertanto, l'avviso in merito è quello di non modificare l'attuale situazione.

In merito alla regolamentazione delle funzioni cd "smartabili" a livello integrale, la proposta oggetto di confronto è quella di definire una disciplina che preveda da un minimo di due giornate fino ad un massimo di quattro giornate settimanali. Deve trattarsi, come detto, di attività "smartabili" integrali, ossia di quelle attività per le quali il luogo del loro esercizio – purché rispettoso dei principi inderogabili che disciplinano la sicurezza e la salubrità dei luoghi nei quali viene svolta l'attività lavorativa – sia indifferente dal punto di vista dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro e, dunque, della produttività ai fini del raggiungimento degli obiettivi conferiti. Ciò importerà un accurato esame e individuazione delle attività "smartabili" al 100% (a titolo esemplificativo e non esaustivo potrebbero *prima facie* considerarsi attività "smartabili" integrali quelle attività legate all'inserimento dati, ai riscontri informatici, sistemi di protocollo, attività formative in house, ecc.) per le quali il dirigente potrà indirizzare senza difficoltà il proprio collaboratore attraverso collegamenti e comunicazioni da "remoto" e per le quali le residuali presenze in sede saranno utili per dirimere questioni lavorative che richiedono necessariamente il confronto in ufficio, anche ai fini dell'organizzazione dei vari *step* e incarichi di attività delle settimane che seguono. Quanto alla definizione del numero delle giornate nelle quali è richiesta la presenza in ufficio, le stesse saranno determinate dal dirigente a seguito di un

confronto e di un accordo formale con il collaboratore, nel quale dovranno essere espressamente illustrate le ragioni per le quali è richiesta la presenza e le tipologie di attività che verranno svolte in ufficio, da definire nell'ambito di macroaree individuate a livello di sede. Per maggior chiarezza, le attività da svolgere in ufficio evidentemente non dovranno essere di identica natura rispetto a quelle eseguibili in *smart working*.

Lo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile richiederà che la contattabilità del collaboratore sia assicurata nell'arco delle fasce orarie lavorative concordate in sede di accordo individuale, per un orario quotidiano pari alla giornata lavorativa ordinaria. Attualmente la fascia di contattabilità è pari a 5 ore. Con la presente proposta le 5 ore si elevano a 7 ore e 12 minuti nel rispetto delle diverse fasce di contattabilità stabilite nell'accordo individuale. Inoltre, con l'accordo verrà altresì disciplinato il diritto alla disconnessione, tenendo conto delle esigenze rappresentate dal collaboratore.

Per quanto riguarda il complesso delle attività solo in parte "smartabili" – che, come è noto, costituiscono gran parte delle attività esercitate dai funzionari del Ministero sia in sede centrale sia nelle articolazioni territoriali – le quali richiedono una prevalente presenza in ufficio e per le quali risulta oltremodo difficile programmare i carichi di lavoro perché alcune esigenze possono manifestarsi da un giorno all'altro e spesso si connotano con il carattere dell'urgenza, si è dell'avviso che lo svolgimento del lavoro agile, che richiede la progettualità delle attività "finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi/innovazione organizzativa e velocizzazione delle pratiche" possa comunque conciliarsi con la prevalente attività in presenza – spesso, peraltro, da svolgersi anche fuori della sede di lavoro (è il caso delle numerose attività che comportano visite nei cantieri, sopralluoghi ispettivi, riunioni anche estemporanee presso altre amministrazioni) – riservando ad esempio al lavoro in smart alcune attività di redazione di atti o di controlli documentali a completamento del lavoro svolto negli altri giorni della settimana. Per tale tipologia di funzioni, la proposta oggetto di confronto prevede la possibilità di effettuare una giornata di lavoro agile a settimana, al fine di conciliare le prevalenti attività non "smartabili" con quelle residuali "smartabili". L'individuazione delle residuali attività "smartabili" da includere espressamente nel contratto individuale avverrà attraverso il confronto tra il dirigente e il collaboratore, con il nulla osta del direttore generale, nell'ambito di una cornice di macroaree definita con le rappresentanze sindacali di sede.

Sempre nell'ambito delle attività solo in parte "smartabili", si intende in questo punto fare riferimento a quelle funzioni il cui svolgimento in modalità di lavoro agile risulti di difficile programmazione a priori e in modo sistematico. In tal caso, si propone la possibilità, per il dirigente responsabile, di valutare di volta in volta, anche in modo estemporaneo, le attività che potranno essere svolte con la modalità del lavoro agile, concedendo così al dipendente, qualora ne sussistano le condizioni, di svolgere le necessarie giornate di lavoro in modalità smart per realizzare il progetto affidatogli. In tal caso, il contratto individuale tra dirigente responsabile e dipendente dovrà esplicitare le attività potenzialmente "smartabili" tra quelle normalmente esercitabili dal funzionario, stabilendo che non sussiste obbligo per il dirigente di accordare necessariamente giornate di lavoro agile prestabilite anche in termini quantitativi.

Per tutte le sopra citate proposte, sarà necessaria la comunicazione obbligatoria al Ministero delle politiche sociali e del lavoro.