



DIREZIONE REGIONALE AFFARI ISTITUZIONALI PERSONALE	
Area	flussi documentali, Archivio del personale
19 FEB. 2024	
Prot. 228727	Arca

566K00

564400

566500

4R5900

62/00

Presidente della Giunta Regionale del Lazio  
Avv. Francesco Rocca

Assessore all'Assessore Personale, Polizia  
locale, Enti locali, Sicurezza urbana  
Dott.ssa Luisa Reggimenti

Capo di Gabinetto  
Dott. Giuseppe Pisano

Direttore Generale  
Dott. Alessandro Ridolfi

Direttore della Direzione Regionale Personale  
Dott. Luigi Ferdinando Nazzaro

LORO SEDI

**Oggetto:** Disciplina del lavoro agile. D.G.R. 29 gennaio 2024 n. 45, Allegato 4 "Accordo individuale di smart working per il personale del comparto". Circolare n. 142139 del 31 gennaio 2024 concernente "Disposizioni in materia di lavoro agile in attuazione della D.G.R. 29 gennaio 2024, n. 45 avente ad oggetto "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 - 2026 ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113". Osservazioni e richiesta di revisione.

Con riferimento all'oggetto, le scriventi OO.SS. intendono, con la presente, sottoporre all'attenzione delle SS.LL. le proprie osservazioni in merito ai documenti indicati e all'intero impianto regolamentare della disciplina del lavoro agile - *smart working* - adottata dalla Giunta regionale con DGR 45/2024.

Nell'incipit dell'allegato tecnico 5 della DGR 45/2024 si legge testualmente che "lo *smart working* si inserisce nel processo di innovazione della Pubblica Amministrazione, offrendo l'opportunità di adottare un modello di organizzazione del lavoro più flessibile e più sostenibile in termini ambientali, economici e sociali, favorendo un uso intelligente del tempo, degli spazi e delle infrastrutture" nonché che lo stesso sia "una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, che si aggiunge alle modalità tradizionali, senza modificare la posizione giuridica e contrattuale del lavoratore e senza costituire una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro."

A seguire, il documento indica lo *smart working* come "una delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, 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."



Date le premesse e considerati i documenti citati nella DGR 45/2024<sup>1</sup>, è ormai patente come l'istituto dello *smart working* sia uno strumento organizzativo con cui si intende conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Se, dunque, tale istituto rappresenta una vera e propria "rivoluzione" nel modo di concepire la prestazione lavorativa che può essere eseguita senza i tradizionali limiti spazio-temporali e che presuppone, oltre al fatto che l'attività da eseguire sia smartizzabile e che gli obiettivi e le modalità vengano definite in un Accordo tra dipendente e dirigente, non si comprende perché debba essere fissato un limite di giorni mensili a tale modalità di esecuzione del lavoro.

La previsione di un limite massimo fissato erga omnes disattende, tra l'altro, quanto disciplinato dall'art.17, comma 1 lettere d), d bis) ed e) del decreto legislativo 165/2001, ovvero che "i dirigenti dirigono, coordinano e controllano gli uffici che da essi dipendono, concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, e provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici" nonché quanto emerge dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 (cd. Direttiva Zangrillo) la quale, con riferimento agli accordi individuali, afferma come gli stessi "calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa".

Le stesse fonti sono disattese, altresì, nel punto in cui - articolo 5 "Accordo individuale" dell'allegato tecnico 5 della DGR 45/2024 - si prevede che l'accordo sia sottoscritto dal "Direttore/Avvocato coordinatore, presso cui presta servizio il dipendente, su proposta del Dirigente dell'Area o Ufficio", anziché dal dirigente/capo struttura come indicato nella Direttiva Zangrillo: direttiva conforme alla legge viste le attribuzioni, diano richiamate, affidate ai dirigenti ai quali, giova ripeterlo, spetta il compito di individuare le necessarie misure organizzative, ivi compreso il lavoro agile.

Tanto è vero che la Circolare n. 142139 del 31 gennaio 2024, nel prevedere le eccezioni di cui alla Direttiva Zangrillo, assegna al dirigente il potere di autorizzare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per oltre 6 giorni al mese, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento dell'attività lavorativa in presenza in modalità agile: è quanto meno incongruente il fatto che i dirigenti possano autorizzare le "eccezioni" ma non sottoscrivere gli accordi!

Dalla disamina della disciplina del lavoro agile di cui agli atti in oggetto, risultano evidenti altre importanti anomalie e violazioni - anche - contrattuali, che di seguito si segnalano:

- all'art 2 dello schema di Accordo ("Durata, recesso e proroga") è previsto che lo stesso abbia una durata, sebbene con possibilità di proroga. Orbene, l'accordo individuale è regolato all'articolo 65 del CCNL ed è previsto che possa essere anche a tempo indeterminato, dunque non è chiaro il perché sia necessario definire un termine a prescindere dalla concreta

<sup>1</sup> a) Articolo 14 della legge 7 agosto 2015 n. 124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche"; b) Capo II "Lavoro agile" della legge 22 maggio 2017 n. 81 "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"; c) Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1 giugno 2017 n. 3 "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti"; d) Articolo 263, comma 4 bis, decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, che prevede la redazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile entro il 31 gennaio di ciascun anno; e) Decreto ministeriale della Pubblica Amministrazione 9 dicembre 2020, con cui sono approvate le Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) e gli indicatori di performance; f) Articolo 6, decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia. (21G00093), convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) entro il 31 gennaio di ogni anno; g) Articoli 63 - 67 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali siglato in data 16 novembre 2022, con cui viene disciplinato il lavoro agile; h) Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023.



- ed effettiva prestazione lavorativa. Se si parte dall'assunto che lo *smart working* sia una modalità di prestazione lavorativa e non già una "concessione" rivedibile, e quindi a tempo prestabilito, dovrebbe essere la funzione, il lavoro effettivamente svolto e l'organizzazione data dal dirigente a determinarne la durata e non una astratta previsione "a tempo";
- l'art. 65, comma 1 lettera b) del CCNL prevede che ogni lavoratore possa lavorare in modalità agile sia a distanza ma anche presso la propria sede di lavoro, perciò, occorre obbligatoriamente specificare sia i giorni in sede che quelli a distanza con periodicità non definita e che può, quindi, anche essere annuale invece che mensile, come contrariamente previsto dall'articolo 4 ("Modalità di svolgimento") che prevede il massimo dei giorni su base mensile. Chi conosce bene la realtà regionale sa che, per molte strutture, alcuni periodi all'anno richiedono una maggiore presenza in sede ed altri meno. Perché non lasciare al dirigente la possibilità di valutare e concordare anche questo aspetto?
  - l'art. 4 dello Schema di Accordo contrasta inoltre con l'articolo 66 comma 2 del CCNL in quanto si prevede che "non sono configurabili permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzione dell'orario durante le giornate di lavoro in modalità smart working", laddove il CCNL dispone esattamente il contrario "Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all'art. 41 (permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4.12.2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all'art. 33 della L. 83 104/1992. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dal comma 1 per le fasce di contattabilità";
  - l'art.4 suddetto contrasta con l'articolo 66 comma 4 del CCNL in cui c'è l'espressa previsione di un congruo preavviso per il richiamo del dipendente che non è invece prevista nello Schema di Accordo;
  - all'art.8 dello Schema di Accordo - e punto 6 della circolare - è previsto che "*per l'assegnazione delle attività, l'organizzazione del lavoro in team e il monitoraggio dei risultati l'Amministrazione ha messo a disposizione sulla piattaforma Microsoft Teams, il software di task management denominato "Planner". Nel caso in cui il dirigente decida di non utilizzare il citato software "Planner" i dipendenti sono tenuti a redigere un report giornaliero (comprensivo delle eventuali attività formative svolte a distanza) che dovrà essere trasmesso al proprio dirigente, ai fini del monitoraggio dell'attività svolta in modalità agile.*": questo punto confligge con la DGR 705/2017 che definisce il sistema di misurazione e valutazione della performance nonché con l'articolo 63, comma 4 del CCNL che vieta di discriminare i dipendenti in lavoro agile.

Si suggerisce inoltre che l'elenco delle attività smartizzabili, non smartizzabili o parzialmente smartizzabili abbia forma intellegibile per i non addetti ai lavori e che nell'accordo individuale sia aggiunto un punto in cui scrivere, nel dettaglio (e ad personam), le attività che il singolo dipendente deve svolgere in modalità lavoro agile.

Alla luce di tutte le considerazioni sin qui esposte si chiede:

- di voler ridefinire le disposizioni in materia di lavoro agile contenute nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024 - 2026 non indicando il numero massimo dei giorni di *smart working* bensì lasciando alla dirigenza, in accordo con il singolo lavoratore, di stabilire



- le modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa secondo le quanto previsto dalla normativa in materia;
- di aggiornare i documenti con le previsioni di cui al CCNL al fine di renderli conformi.

Certi di un riscontro positivo, si esprimono i nostri più cordiali saluti.

Roma, 19 febbraio 2024

Segreteria Regionale Lazio CSA  
Dott. Lucio Campopiano

Il Coordinatore USB Regione Lazio  
Avv. Domenico Farina