



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale

Organismo Paritetico per l'Innovazione

Alla Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali
dgpersonale@pec.mur.gov.it

OGGETTO: Parere dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) sulla bozza di regolamento sul lavoro agile. Risposta a nota prot. 9503 del 21\11\2024.

Si premettono alcuni dati disponibili sulla prestazione lavorativa in modalità agile (<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/04-12-2020/pa-ecco-i-numeri-del-monitoraggio-sullo-smart-working>):

- Il 73% delle amministrazioni ritiene che ci siano stati incrementi della produttività del lavoro;
- Il 70% delle amministrazioni, ha avuto un salto nelle competenze digitali dei dipendenti;
- Per il 48% degli enti i dipendenti sono stati più responsabilizzati e orientati ai risultati;
- Il 54% delle amministrazioni ritiene che le spese siano diminuite, con punte oltre l'80% per il comparto università e ricerca e nella Pa centrale.
- Il 91% dei dipendenti ritiene l'esperienza del lavoro agile pienamente o abbastanza soddisfacente.

Ciò premesso, con riferimento alla proposta di regolamento in tema di lavoro agile, si segnala quanto segue.

L'articolo 3, comma 1, lettera d) andrebbe riformulato, per essere più inclusivo: “*rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita personale dei dipendenti*”;

L'articolo 5, comma 1, lettera c) risulta penalizzante proprio per quei dipendenti che lavorano in uffici con carichi di lavoro eccessivi, rendendoli ancora meno attraenti per la restante parte del personale. Lo smaltimento del lavoro arretrato si può realizzare solo con incremento delle unità di personale o con innovativi strumenti di intelligenza artificiale, non certo limitando l'accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile. Solo attraverso verifiche sulla produttività del personale da parte dei dirigenti è possibile stabilire se vi è maggiore efficienza realizzativa in presenza o a distanza.

L'articolo 5, comma 2 dovrebbe prevedere una deroga per coloro che non hanno ancora un alloggio a Roma, considerando il prossimo avvio dell'anno giubilare e la difficoltà a reperire alloggi a prezzi sostenibili per personale di area II o III. Laddove le attività di formazione venissero erogate in modalità e-learning, sincrona o asincrona, a seconda della necessità di interazione nei corsi, i neoassunti potrebbero seguirle a distanza. Anche la tradizionale attività di “affiancamento” può svolgersi efficacemente a distanza per la stragrande maggioranza dei processi ministeriali, ormai integralmente digitalizzati: ad esempio, l'utilizzo dei software ministeriali può essere insegnato a



Ministero dell'Università e della Ricerca

Segretariato Generale

distanza, con la modalità di condivisione dello schermo, attraverso la quale si può essere guidati dal personale più esperto nella conoscenza degli strumenti informatici necessari.

In generale, la stessa bozza di regolamento prevede un principio generale di equivalenza tra prestazione lavorativa presso la sede di servizio e prestazione lavorativa in modalità agile: a titolo esemplificativo, si cita l'articolo 6, comma 5 che recita: *“Ai fini del calcolo dell’orario di lavoro settimanale, la giornata di lavoro agile è considerata equivalente a quella svolta presso la sede di servizio.”*

Si rendono necessarie, pertanto, le seguenti modifiche dell'articolo 6, in un contesto ormai consolidato di prestazione lavorativa per obiettivi, come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in vigore.

Con riferimento all' articolo 6, comma 2, si propone l'eliminazione della previsione di un numero massimo settimanale di giornate in cui è ammessa la prestazione lavorativa in modalità agile, stabilendo esclusivamente che *“[I]l dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro fino a un massimo di 10 (dieci) giorni al mese”*.

Si propone la soppressione del terzo e del quarto periodo dell'articolo 6, comma 2, in quanto potenzialmente si limita l'accesso al lavoro agile a persone che legittimamente fruiscono di permessi riconosciuti a livello legislativo di cui si può beneficiare previa comunicazione anticipata al dirigente. Si ritiene che la programmazione dei giorni lavorativi, dei giorni di assenza per permessi e di riposo per ferie debba essere affrontata dai singoli dirigenti nell'ambito delle proprie prerogative, nell'ottica di garantire la continuità del servizio che è resa possibile anche grazie alla prestazione lavorativa agile, eventualmente alternata a giorni di permesso. La formulazione prospettata nel terzo periodo del secondo comma dell'articolo 6 rischia di andare in controtendenza rispetto a quanto recentemente sottoscritto con il rinnovo contrattuale per il comparto funzioni centrali che, all'articolo 13, comma 3, secondo periodo, recita: *“In particolare, per i lavoratori che documentino particolari esigenze di salute o che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che godano dei benefici previsti dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità e per le altre casistiche individuate in sede di contrattazione integrativa, con l'accordo individuale di cui all'art. 38 (Accordo individuale) del CCNL 9 maggio 2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelle previste per il restante personale.”* L'ipotesi di CCNL, quindi, estende l'accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile al personale che gode proprio di quei permessi e che, con il regolamento proposto dall'Amministrazione, potrebbe risultare penalizzato nella fruizione della prestazione lavorativa in modalità agile.

L'articolo 6, comma 3 dovrebbe prevedere, in conformità alla direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023, il riferimento ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni personali e familiari, in modo che la relativa formulazione risulti modificata nel modo seguente: *“[...] a favore dei lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari”*.

Con riferimento alla formulazione dell'articolo 6, comma 7, si ritiene di precisare meglio il testo, dato che, non solo devono rimanere invariati i servizi all'utenza, ma addirittura potrebbero aumentare, con guadagni di produttività; quindi, la formulazione dovrebbe essere la seguente: *“Il*



Ministero dell'Università e della Ricerca
Segretariato Generale

dirigente organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto lasciando invariati o accrescendo i servizi all'utenza."

L'elencazione riportata all'articolo 6, comma 8, andrebbe integrata con la seguente lettera "k): *persone che hanno avviato un percorso di transizione di genere*".

Con riferimento all'articolo 8, comma 3, si chiede la seguente modifica: *"nella fase di redazione degli indicatori atti a misurare gli obiettivi per l'accesso al lavoro agile, l'Ufficio I della Direzione generale del personale, del bilancio e dei servizi strumentali, ove necessario, fornirà un supporto tecnico al responsabile dell'Ufficio interessato, con formule/indicatori più coerenti, per identificare gli obiettivi da indicare nell'accordo."* Il testo così formulato consente al dirigente responsabile di chiedere supporto alla Direzione del personale, senza svilire il ruolo dirigenziale.

Con riferimento all'articolo 10, comma 4, si segnala che l'ipotesi di CCNL, recentemente sottoscritta, prevede all'articolo 14, comma 3 bis: *"Ai fini dell'erogazione del buono pasto le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza."*

In generale, si rimarca che oggi l'accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile rappresenta un elemento di attrazione per i giovani laureati, spesso iperspecializzati, e le amministrazioni, meglio predisposte in tal senso, sono conseguentemente maggiormente attrattive. L'OPI invita a riflettere sulle ragioni delle cessazioni intervenute in questi anni, per ridurre il fenomeno delle dimissioni, soprattutto del personale recentemente assunto.

In considerazione di quanto sopra esposto, il parere sulla bozza di regolamento è negativo, nelle more delle rivalutazioni dell'Amministrazione rispetto alle proposte dell'OPI.

Il Presidente
Luigi Pievani