

Al Direttore Generale della Direzione Generale per le politiche del
personale e l'innovazione organizzativa

DGPersonale@lavoro.gov.it

e, p.c. Al Capo Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione
generale, il personale e i servizi

dipartimentoinnovazione@lavoro.gov.it

OGGETTO: *Linee guida lavoro a distanza* – osservazioni CUG

In riscontro alla nota Prot. n. 16684 dell'11/12/2024, con cui è stato richiesto a questo Comitato di esprimere un parere in merito al documento "*Linee guida lavoro a distanza*" avente ad oggetto il nuovo regolamento del lavoro a distanza per il personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si trasmettono le osservazioni discusse nel corso della riunione del 18 dicembre 2024, suddivise per argomento ed elaborate in considerazione del ruolo di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e di promozione del benessere organizzativo che la normativa vigente attribuisce ai Comitati unici di garanzia costituiti presso ciascuna Amministrazione.

- **Lavoro agile**

Con riferimento alla nuova disciplina proposta, si rappresenta che diverse disposizioni appaiono determinare un'attuazione, all'interna di questa Amministrazione, solo parziale delle ragioni per cui il legislatore prevede che il datore di lavoro possa riconoscere al lavoratore di svolgere, almeno in parte, la prestazione lavorativa in modalità agile.

Tale modalità di lavoro, infatti, è concepita dal legislatore come una forma organizzativa volta a permettere al lavoratore, grazie alla progressiva digitalizzazione dei processi lavorativi, di godere di maggiori autonomia e flessibilità di quelle usufruibili non solo nello svolgimento della prestazione lavorativa nelle modalità classiche, ma anche nelle altre forme di lavoro a distanza (telelavoro e *coworking*).

In particolare, appaiano in contrasto con tali finalità le seguenti disposizioni:

- **Articolo 13, comma 2** → si ritiene che la disposizione, prevedendo che il dirigente del singolo ufficio predispone "*ove d'accordo*" l'accordo individuale di lavoro agile, subordini l'opportunità per il lavoratore di accedere al lavoro agile alla mera volontà del proprio dirigente, che può formarsi secondo un'ampia e non delimitata discrezionalità.

Pertanto, al fine di prevenire episodi e/o trattamenti ingiustificatamente discriminatori tra i lavoratori finanche della medesima unità organizzativa, nonché di favorire il benessere organizzativo di ciascun lavoratore, si formulano i seguenti suggerimenti di modifica:

- eliminare l'inciso “*ove d'accordo*”;
 - inserire una previsione in base alla quale il dirigente che nega al lavoratore l'accesso al lavoro agile debba indicare per iscritto i motivi ostativi all'accoglimento della richiesta, in particolar modo quando lo stesso svolge attività diverse da quelle non esplicabili a distanza ed elencate all'articolo 4 delle linee guida;
 - inserire una previsione che obbliga il dirigente a informare il lavoratore entro un termine ragionevole (a titolo indicativo 10 giorni) dalla richiesta l'eventuale volontà di non concludere l'accordo individuale e, quindi, di precludere l'accesso al lavoro agile.
- **Articolo 13, comma 3** → la disposizione prevede che la programmazione mensile delle giornate di lavoro agile possa subire modifiche unilateralmente decise dal dirigente per straordinarie e non prevedibili esigenze di servizio, senza che il rientro in ufficio determini la possibilità per il lavoratore di fruire delle giornate di lavoro agile in date diverse da quelle originariamente concordate. Si ritiene che, anche in questo caso, la disposizione possa determinare episodi e/o trattamenti ingiustificatamente discriminatori, nonché nuocere al benessere organizzativo del singolo lavoratore, per cui, anche in considerazione della circostanza che le modifiche possono essere comunicate fino alle ore 13.00 del giorno precedente al rientro in ufficio, si formulano i seguenti suggerimenti di modifica:
- ✓ introdurre tra le parole “*comunicare*” e “*entro*”, l'inciso “*per iscritto*”;
 - ✓ eliminare il periodo “*Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite*” ed inserire una previsione in base alla quale le giornate di lavoro agile non fruite a causa di una modifica unilaterale della programmazione mensile possono essere recuperate dal lavoratore, ove possibile e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio dell'ufficio di appartenenza.
- **Articolo 15, comma 2** → si ritiene che la disposizione, nel prevedere che la programmazione mensile delle giornate di lavoro agile non possa essere modificata in ragione delle assenze per la fruizione degli istituti legali e contrattuali, introduca un inutile irrigidimento della disciplina rispetto alla previgente versione delle linee guida. Tale previsione, infatti, inutilmente nuoce alla all'obiettivo di favorire, nello svolgimento della prestazione lavorativa, la flessibilità organizzativa del lavoratore. A beneficio del benessere organizzativo e lavorativo di ciascuno, sarebbe più opportuno lasciare al singolo dirigente la possibilità di valutare se, nel rispetto delle esigenze organizzative e di servizio del proprio ufficio, il lavoratore assente in una data programmata come lavorativa in modalità agile possa recuperare successivamente la giornata di lavoro agile non fruita.
- **Articolo 16, comma 1** → la disposizione prevede che, in generale, la fascia di contattabilità per il lavoratore nel corso della giornata di lavoro svolta in modalità agile sia di 6 ore e che durante questo orario il lavoratore non solo deve poter essere rintracciabile dal proprio dirigente, ma

deve anche essere in grado di svolgere prontamente i compiti che gli vengono assegnati, senza poter scegliere di erogare la prestazione lavorativa in un momento diverso della giornata, al pari di quanto previsto in caso di telelavoro. Si osserva che tali previsioni contrastano apertamente con l'ampia autonomia e flessibilità organizzativa che l'istituto del lavoro agile mira a garantire al lavoratore. Quest'ultimo, infatti, nel corso dell'orario di contattabilità viene obbligato non solo a garantire di essere raggiungibile, ma anche ad essere operativo per un arco di tempo che può corrispondere, in taluni casi, a quello dell'intera giornata di lavoro. È, infatti, circostanza nota che i lavoratori del comparto funzioni centrali articolano in genere il proprio orario di lavoro svolgendo tre giornate lavorative da 6 ore e due giornate lavorative da 9 ore.

Tanto premesso, si propone di modificare l'articolo 16, comma 1, introducendo una modulazione della fascia di contattabilità proporzionata alla durata dell'orario di lavoro giornaliero, soprattutto tenendo presente che l'attuale versione della norma impone al lavoratore di essere non solo raggiungibile nel corso di detta fascia, ma anche operativo.

Si rappresenta, inoltre, che l'attuale versione dell'articolo 15, comma 10, continuando ad escludere che nelle giornate svolte in modalità agile il lavoratore maturi il diritto al buono pasto, data la natura flessibile della prestazione svolta in detta modalità, risulta non essere più in linea non solo con gli orientamenti giurisprudenziali che si sono di recente determinati sulla natura dell'emolumento (v. da ultimo ordinanza n. 25840 del 27 settembre 2024 della Corte di cassazione), ma anche con le previsioni dell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, periodo 2022/2024, di recente sottoscrizione e prossimo all'entrata in vigore.

- **Disciplina del lavoro a distanza svolto dei dirigenti**

Rispetto ai dirigenti, a cui viene riconosciuta esclusivamente la possibilità di accedere al lavoro agile e non anche alle altre modalità a distanza, si segnala che per ragioni di chiarezza appare utile l'introduzione di una specifica sezione che disciplini, in maniera più dettagliata rispetto all'attuale versione delle linee guida, l'accesso e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per tale categoria di lavoratori.

- **Lavoratori di età avanzata**

Si segnala che, in coerenza con quanto recentemente stabilito dal decreto legislativo 15 marzo 2024, n. 29, recante *“Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della delega di cui agli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n. 33”*, sarebbe auspicabile che le linee guida tenessero conto della necessità di favorire i lavoratori di età avanzata nella fruizione delle modalità a distanza di svolgimento della prestazione lavorativa. L'articolo 5 del citato decreto, infatti, anche in considerazione del progressivo allungamento della vita lavorativa, prevede espressamente che il datore di lavoro adotti ogni iniziativa diretta a favorire lo svolgimento, anche parziale, della prestazione lavorativa in modalità agile per la persona anziana, dove per tali devono intendersi, ai sensi dell'articolo 2, lett. a), *«la persona che ha compiuto 65 anni»*.

Pertanto, si propone di introdurre la citata categoria di lavoratori tra quelle che possono usufruire di una giornata mensile aggiuntiva di lavoro agile e di valutare la possibilità di consentire alla stessa l'accesso al lavoro da remoto di cui al capo III delle linee guida.

- **Monitoraggio**

L'articolo 27 delle linee guida prevede che le stesse abbiano una validità triennale, ma che, coerentemente al completamento della fase di riorganizzazione del Ministero e in conseguenza dei risultati connessi al monitoraggio periodico nonché a seguito di future modifiche normative e contrattuali, l'Amministrazione potrà nel corso del triennio di riferimento valutare di introdurre delle modifiche, sentito il CUG e l'Organismo paritetico per l'innovazione. A riguardo, si fa presente che, ai fini di un opportuno e proficuo coinvolgimento, sarebbe utile che gli esiti del monitoraggio periodico di cui all'articolo 11 siano condivisi, oltre che con l'Organismo paritetico per l'innovazione, anche con questo Comitato. Tale richiesta era stata già presentata nel parere espresso lo scorso giugno in occasione della stesura delle vigenti linee guida, ma la stessa non ha ricevuto accoglimento senza una precisa e nota ragione.

Tanto rappresentato, si conferma piena disponibilità al dialogo e al confronto istituzionale.

Per il CUG MLPS/INL

La Presidente
Annalisa Tucciarone

