

Prot. 143161/RU

Roma, 31 marzo 2022

Linee di indirizzo per l'uniformità dell'azione amministrativa [LIUA-DGEN] Lavoro agile

La LIUA- DGEN prot. 429496/RU del 16 novembre 2021, nel fornire indicazioni operative sul lavoro agile, nelle more della definizione della Contrattazione Collettiva, ha previsto la possibilità di successivo eventuale aggiornamento/ modifica a seguito dell'adozione delle linee guida di cui all'art. 1, comma 6, del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione dell'8 ottobre 2021 e/o in caso di significativo mutamento del quadro epidemiologico.

L'intervenuta adozione delle menzionate linee guida nel mese di dicembre 2021 previa condivisione con le OO.SS. e approvazione da parte della Conferenza Unificata, nonché la cessazione, dal 31 marzo p.v., dello stato di emergenza epidemiologica previsto dal decreto legge 24 dicembre 2021 n. 221, convertito dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, impongono di effettuare una rivalutazione delle condizioni e modalità di accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile per i dipendenti dell'Agenzia, nell'ottica di una adeguata attuazione dell'istituto.

Ciò posto, dal 1° aprile 2022, con il superamento del lavoro agile emergenziale e delle correlate disposizioni che ne hanno disciplinato l'applicazione, si entra in una dimensione ordinaria di applicazione dell'istituto, regolamentato, nella fase transitoria connessa alla definizione della Contrattazione Collettiva e del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), dal regime previgente all'epidemia pandemica di cui all'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *"promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"* e all' art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, recante *"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"*.

Le misure da adottarsi in materia di lavoro agile non possono prescindere dalle funzioni di polizia giudiziaria e tributaria ordinariamente svolte dai dipendenti dell'Agenzia, a cui si aggiunge, nel contesto attuale, l'emergenza derivante dalla crisi Russia-Ucraina, che impone una nuova vigilanza nazionale sul sistema energetico e doganale, e vede l'Agenzia impegnata, anche in cooperazione con le altre amministrazioni e istituzioni nazionali e internazionali, a garantire il rispetto delle misure restrittive all'importazione e all'esportazione di merci da o verso alcuni Paesi e ai movimenti finanziari effettuati da una lista di soggetti identificati, tutte attività che hanno un impatto diretto sull'operatività dell'Agenzia.

Pertanto, in applicazione della disciplina vigente e delle linee guida sopra esposte, fermo quanto previsto dalla LIUA prot. 280220/RU del 13 agosto 2020 circa le attività da svolgere in presenza, fino alla attuazione degli istituti previsti dalla contrattazione collettiva e comunque

non oltre il 30 giugno 2022, la prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere svolta nella misura di 6 giornate al mese, elevabili fino a 8 in presenza di specifiche e motivate esigenze personali (cfr. LIUA prot. 429496/RU del 16 novembre 2021), fermo restando lo svolgimento prevalente dell'attività lavorativa in presenza nella settimana.

I lavoratori fragili ai sensi dell'articolo 26, comma 2, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e dell'articolo 83 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, nonché i lavoratori conviventi con soggetti in condizione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, fruitori dei benefici previsti dalla normativa vigente in quanto referenti unici, potranno continuare a svolgere la prestazione lavorativa ordinariamente in modalità agile fino al 30 giugno 2022, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione.

L'accesso alla prestazione lavorativa in modalità agile potrà avvenire, per tutti i dipendenti, ivi inclusi i lavoratori di cui al periodo precedente, previa presentazione di apposita istanza e sottoscrizione dell'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n.81, secondo i modelli allegati alla presente LIUA.

Gli accordi dovranno essere sottoscritti entro l'11 aprile 2022. Fino a tale data, potrà continuare essere svolta, ove già autorizzata, l'attività lavorativa in modalità agile tenuto conto delle misure e dei limiti sopra individuati.

L'accordo individuale deve recare puntuale indicazione delle giornate lavorative da prestarsi in modalità agile e in presenza nella sede di servizio nonché delle fasce orarie di contattabilità, concordate tra lavoratore e dirigente dell'Ufficio, in misura non superiore all'orario medio giornaliero di lavoro.

L'attività lavorativa in modalità agile può essere effettuata presso il domicilio del dipendente o in altro luogo valutato dal medesimo idoneo in quanto rispondente alle condizioni minime di tutela della salute e della sicurezza del lavoratore nonché tale da assicurare la piena operatività della dotazione informatica. Il dipendente è tenuto in ogni caso ad adottare le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate nello svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto del documento relativo alla privacy policy in materia di lavoro agile, pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia.

Il dipendente deve altresì rispettare le misure di sicurezza di cui all'informativa prevista dall'art. 22 della citata legge n. 81/2017, consegnatagli al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale.

Nelle fasce di contattabilità il dipendente può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari che non comportino recupero delle ore non lavorate, come previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo: i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali, i permessi per assemblea, i permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992.

Laddove, invece, nella fascia di contattabilità il dipendente intenda fruire di permessi per i quali è previsto il recupero delle ore di mancato lavoro, detto recupero dovrà essere effettuato nei giorni previsti per il rientro nella sede di servizio e comunque entro il mese successivo a quello della fruizione del permesso medesimo.

Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti dall'accordo individuale per la fascia di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non trovano applicazione le disposizioni di legge e contrattuali in materia di lavoro straordinario/supplementare, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio dirigente. Quest'ultimo, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, può richiamare il dipendente a lavorare in presenza.

In caso di ripresa del lavoro in presenza, il dipendente è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

Per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

Gli accordi individuali di lavoro agile, una volta sottoscritti, dovranno essere trasmessi tempestivamente, in formato *pdf*, all'Ufficio Politiche del personale per i dipendenti delle strutture centrali nonché ai competenti Uffici Affari Generali delle Direzioni territoriali ai fini degli adempimenti connessi.

Per le giornate in cui sarà svolta la prestazione lavorativa in modalità agile non è prevista l'erogazione del buono pasto.

Marcello Minenna