



Ministero della Giustizia

**PIANO ORGANIZZATIVO
DEL LAVORO AGILE
2025**

Sommario

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del personale e dei servizi	5
Premessa.....	5
1. Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile - condizionalità e fattori abilitanti.....	6
1.1 La struttura e le attività	6
1.2 Gli organici	7
1.3 I piani assunzionali - Cenni	7
1.4 Grado di digitalizzazione dei servizi e prospettive di sviluppo	7
1.5 Livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile dalla fase emergenziale a quella post-emergenziale	9
2. Modalità attuative del lavoro agile	10
2.1 Gli obiettivi del lavoro agile	10
2.2 Analisi organizzativa	11
2.3 Mappatura delle attività realizzabili in modalità agile.....	11
2.4 Accordi individuali	14
2.5 Sicurezza.....	16
3. I soggetti, le strutture, i processi e gli strumenti	16
3.1 I dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi.....	16
3.2 Le strutture	17
4. Programma di sviluppo del lavoro agile - obiettivi.....	17
4.1 Condizioni abilitanti il lavoro agile	17
4.2 Piano di sviluppo	19
4.3 Monitoraggio delle dimensioni abilitanti.....	20
Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria	21
§ 1. <i>Gli obiettivi del lavoro agile</i>	21
§ 2. <i>I destinatari</i>	22
§ 3. <i>Applicazione del lavoro agile</i>	22
§ 4. <i>Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile</i>	22

§ 5. <i>Attività realizzabili in modalità agile e attività indifferibili realizzabili in totale/parziale presenza.</i>	23
§ 6. <i>Dotazioni tecnologiche.</i>	23
§ 7. <i>Procedura di accesso al lavoro agile.</i>	24
§ 8. <i>Accordi individuali</i>	24
§ 9. <i>Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione</i>	25
§ 10. <i>Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati</i>	26
§ 11. <i>Sicurezza sul lavoro</i>	26
§ 12. <i>Revoca del programma di lavoro agile</i>	26
§ 13. <i>Parità di trattamento del dipendente in lavoro agile</i>	27
§ 14. <i>Trattamento giuridico ed economico del dipendente in lavoro agile</i>	27
§ 15. <i>Formazione</i>	27
§ 16. <i>Disposizioni finali</i>	28
Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità	29
Premessa.....	29
1. Analisi del contesto interno in una prospettiva evolutiva	29
1.1 La struttura e le attività.....	29
1.2 Gli organici.....	33
1.2.1 Assunzioni di personale dirigente e del comparto funzioni centrali.....	35
1.3 Grado di digitalizzazione dei servizi e prospettive di sviluppo.....	37
1.4 Livello di attuazione e lo sviluppo del lavoro agile	40
2. Modalità attuative del lavoro agile	40
2.1 Gli obiettivi del lavoro agile.....	41
2.2 Analisi organizzativa.....	42
2.3 Mappatura delle attività realizzabili in modalità agile	42
2.3.1 Elenco delle attività espletabili in modalità di lavoro agile.....	43
2.3.2 Elenco delle attività indifferibili da assicurare con totale/parziale presenza fisica	44
2.4 Accordi individuali.....	44
2.5 Obblighi in materia di riservatezza	46
3. I soggetti, le strutture, i processi e gli strumenti	46
3.1 I dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi	46
3.2 Le strutture e sicurezza nei luoghi di lavoro	46

3.3 Le fasce di contattabilità	47
3.4 Trattamento giuridico ed economico. Revoca e recesso.	48
3.5 Formazione.....	48
3.6 Dotazioni informatiche e accesso da remoto ad applicativi informatici	49
4. Programma di sviluppo del lavoro agile	50
4.1 Condizioni abilitanti il lavoro agile.....	50
4.1.1. Salute organizzativa e sistema di misurazione e valutazione della performance	50
4.1.2 Salute professionale	51
4.1.3 Salute digitale	52
4.1.4 Salute economico-finanziaria	52
4.2 Piano di sviluppo	52
4.3 Monitoraggio delle dimensioni abilitanti	53
4.3.1 Salute organizzativa.....	53
4.3.2 Salute professionale	53
4.3.3 Salute economico –finanziaria.....	53
4.3.4 Salute digitale	53
4.3.5 Indicatori quantitativi e qualitativi.....	53
Amministrazione degli Archivi Notarili.....	55
1 Premessa	55
2 Le condizioni per fare ricorso al lavoro agile.....	56
3 Elementi essenziali per l’attivazione del lavoro agile	56
4 Mappatura delle attività realizzabili in modalità agile.....	57
5 Accesso al lavoro in modalità agile.....	59
6 Accordi individuali.....	60
7 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione.....	61
8 Individuazione degli obiettivi e monitoraggio dell’attività	62
9 Dotazioni informatiche	63
10 Revoca e recesso	63
11 Comunicazioni obbligatorie	63
12 Sicurezza	64
13 Formazione	64

Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del personale e dei servizi

Direzione generale del Personale e della Formazione

Premessa

Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) è il documento di programmazione organizzativa che individua le misure atte a consentire l'attuazione e lo sviluppo del lavoro agile quale strumento di innovazione organizzativa e modernizzazione dei processi attraverso cui conciliare le esigenze di vita-lavoro dei dipendenti.

In tal senso tiene conto del quadro regolatorio delineato dal Contratto Collettivo Nazionale Funzioni centrali 2019-2021, che offre una disciplina generale di tutti i diversi istituti inerenti al lavoro da remoto. Infatti sin da prima dell'entrata in vigore delle suddette norme contrattuali, l'Amministrazione giudiziaria ha avviato un proficuo confronto con le Organizzazioni Sindacali all'esito del quale è stato formalizzato, nel 2022, un atto datoriale per la regolamentazione del lavoro agile ordinario che recepisce nella sostanza l'impianto da cui muove il CCNL 2019-2021, declinandolo secondo le specificità degli uffici centrali e periferici, senza trascurare la fondamentale lezione derivante dall'applicazione, durante il periodo di emergenza pandemica, dell'accordo sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali il 14.10.2020.

L'obiettivo di favorire attraverso il lavoro agile la produttività e l'orientamento ai risultati richiede, per l'Amministrazione giudiziaria, l'adozione di specifici modelli di organizzazione del lavoro e un utilizzo massiccio delle tecnologie digitali di supporto, nonché un continuo rafforzamento ed aggiornamento delle competenze trasversali nell'ambito delle diverse figure professionali. In tale prospettiva l'organizzazione del lavoro agile costituisce una componente della performance organizzativa complessiva.

Il quadro definitivo di tale istituto deve tener conto anche del Codice di comportamento del personale del Ministero della giustizia pubblicato sul Bollettino ufficiale n. 20 del 31 ottobre 2023 ed, in particolare, delle disposizioni di cui all'art. 16 "Prestazione lavorativa in modalità agile", che orientano la modalità di lavoro de quo a canoni di riservatezza e diligenza nella custodia della documentazione e degli strumenti tecnologici messi a disposizione dal Ministero ed impone al dipendente di cooperare per l'attuazione di misure di prevenzione idonee a fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dell'ufficio.

1. Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile - condizionalità e fattori abilitanti

L'Amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile quale strumento di innovazione organizzativa e modernizzazione dei processi, deve tenere nella debita considerazione la necessità di conciliare le esigenze di salute e benessere dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico e di garanzia del buon funzionamento del servizio Giustizia e con l'evoluzione di un sistema organizzativo orientato ai risultati. In tal senso l'organizzazione del lavoro agile costituisce una componente della performance organizzativa complessa.

L'istituto del lavoro agile è oggetto di costante monitoraggio al fine di valutare annualmente l'andamento dello stesso, nonché l'opportunità di integrazioni e/o modifiche, anche alla luce di eventuali nuove esigenze o disposizioni normative e contrattuali in tema di lavoro agile e di integrazione e miglioramento delle innovazioni tecnologiche attualmente disponibili.

In tal senso l'Amministrazione intende avviare nel corso del 2025 un confronto con le Organizzazioni Sindacali per valutare l'eventuale integrazione degli elementi che definiscono tale istituto presso l'Organizzazione giudiziaria, nel rispetto dei contenuti di cui agli articoli 36-40 del CCNL 2019-2021 comparto funzioni centrali ed alla luce delle disposizioni che saranno introdotte dal CCNL 2022-2024.

L'analisi del peculiare assetto organizzativo dell'Amministrazione giudiziaria e la proiezione, su base triennale, dei principali elementi strutturali (risorse umane, risorse tecnologiche, disponibilità finanziarie ecc.) sono le necessarie condizioni di partenza in una logica di sviluppo dei modelli organizzativi e di lavoro che tengano conto della disciplina del lavoro agile.

1.1 La struttura e le attività

L'Amministrazione giudiziaria costituisce un'unità organica incardinata nel Ministero della giustizia, la cui struttura centrale è costituita dal Dipartimento dell'Organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi, dal Dipartimento degli affari di giustizia e dal Dipartimento per l'innovazione tecnologica della giustizia.

I dipartimenti sono le principali articolazioni amministrative del Ministero, al cui interno sono collocate le Direzioni generali con i relativi uffici, che costituiscono gli organi di amministrazione attiva. Ogni Dipartimento si occupa di uno o più settori di competenza dell'amministrazione della giustizia.

I principali compiti istituzionali demandati al Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria sono il funzionamento dei servizi offerti dagli uffici giudiziari e della gestione del personale che vi opera, mentre il Dipartimento per gli affari di giustizia si occupa della regolamentazione dell'attività amministrativa connessa al processo civile e al processo penale, degli ordini professionali, dell'attività internazionale. Il Dipartimento per l'innovazione tecnologica della giustizia esercita le funzioni e i compiti inerenti ai servizi e sistemi informativi automatizzati, alle risorse tecnologiche e alla transizione digitale della giustizia, alla raccolta dati ed elaborazione e analisi statistica e monitoraggio, alle politiche comunitarie e di coesione.

Sul territorio sono presenti gli uffici giudiziari di primo e secondo grado e di legittimità, i quali, in virtù della complessa architettura istituzionale, non costituiscono uffici periferici dell'Amministrazione centrale, avuto riguardo alle garanzie costituzionali di indipendenza della magistratura e ai poteri riconosciuti ai capi degli uffici in materia di organizzazione dell'attività giudiziaria.

1.2 Gli organici

L'attuale dotazione organica dell'Amministrazione giudiziaria è definita con il regolamento di organizzazione del Ministero della giustizia adottato con DPCM n. 84/2015 e successive modifiche ed integrazioni.

Quanto al personale in servizio, preme osservare come, accanto a quello di ruolo con contratti di lavoro a tempo indeterminato, siano presenti contingenti, tutt'altro che minimali, di personale assunto a tempo determinato, nell'ambito della pianificazione nazionale ovvero del Piano nazionale per la ripresa e la resilienza.

La tabella che segue illustra la situazione numerica (dati in costante aggiornamento).

Personale Dirigente			
Dirigenti	DOTAZIONE ORGANICA	Tempo indeterminato	Tempo determinato
Dirigenti I fascia	17	2	7
Dirigenti II fascia	330	182	7
Totali	347	184	14

Personale Amministrativo e UNEP			
Aree	DOTAZIONE ORGANICA (DPCM integrato con D.L. 75/2023)	Tempo indeterminato	Tempo determinato
AREA OPERATORI	4.415	1662	0
AREA ASSISTENTI	26.715	18262	2220
AREA FUNZIONARI	13.940	11241	9979
Totali	45.070	31.165	12.199

1.3 I piani assunzionali - Cenni

Si rinvia alla sezione del Piano Integrato di attività ed organizzazione dedicata ai fabbisogni di personale nonché agli strumenti e agli obiettivi del reclutamento di nuove risorse.

1.4 Grado di digitalizzazione dei servizi e prospettive di sviluppo

Già nel periodo anteriore all'emergenza Covid l'Amministrazione giudiziaria ha avviato significative politiche di digitalizzazione che si sono, poi, rivelate utili anche per affrontare le criticità

legate al periodo di emergenza sanitaria (PCT cassazione, remotizzazione udienza, notifiche penali SNT maggiormente estese, ecc.).

Durante il periodo di emergenza epidemiologica si è registrata una ulteriore spinta all'utilizzazione degli strumenti tecnologici, non solo per la delocalizzazione e remotizzazione del lavoro dell'Amministrazione giudiziaria, ma anche per la velocizzazione delle comunicazioni e interazioni con l'utenza esterna.

Le normative intervenute hanno esteso ulteriormente il ventaglio di procedimenti attivi a gestione telematica sia in ambito civile che penale.

Quanto alla gestione del lavoro da remoto del personale amministrativo, il Ministero della giustizia, proprio al fine di garantire la più ampia utilizzazione di progetti di flessibilità, ha messo a disposizione di tutti i propri dipendenti, grazie al lavoro della Direzione generale competente, buona parte degli applicativi in uso, con tecnologia che consente di accedere, anche con i propri dispositivi e con accesso rinforzato tramite credenziali e *smart card*, alla Rete Giustizia.

Con specifico riferimento agli applicativi di gestione amministrativa e contabile si citano in particolare:

- CALLIOPE (Protocollo documentale Uffici amministrativi);
- SCRIPT@ (Protocollo documentale Uffici Giudiziari);
- SICOGE (Sistema per la gestione integrata della contabilità economica e finanziaria del Ministero dell'Economia e delle Finanze);
- SIAMM (Sistema Informativo Amministrativo) – Spese di giustizia;
- Sistemi di CALL CONFERENCE da remoto, individuati dal Direttore SIA, che sono fruibili non solo per le udienze, ma anche da dirigenti e personale per impostare, verificare e applicare i vari progetti di lavoro agile;
- Piattaforma *e-learning* per la formazione a distanza.

Inoltre, a mero titolo esemplificativo, si citano i seguenti applicativi a supporto dell'attività giudiziaria:

- SNT per le notifiche del settore penale;
- Consolle assistente per attività di assistenza al magistrato civile;
- *Data warehouse* – programma per la rilevazione statistiche del civile;
- Consolle PM affari civili.

L'Amministrazione era già dotata di un *cloud* e grazie a una progressiva e capillare diffusione dell'applicativo TEAMS ha potuto sviluppare e incrementare già dal 2020 i processi di comunicazione e condivisione del lavoro e delle attività.

Inoltre, la piattaforma *e-learning* ha consentito, e continua tutt'ora a consentire di integrare in modo utile ed efficace le prestazioni da remoto del personale che opera in modalità di lavoro agile.

Questa Amministrazione si è impegnata, in questi anni, a fornire ai dipendenti ammessi al lavoro in modalità agile, per il tramite degli Uffici di appartenenza, le dotazioni informatiche necessarie allo svolgimento della prestazione, della cui sicurezza, custodia e conservazione in buono stato il dipendente è responsabile, salva l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo e salvi eventi

straordinari e imprevedibili, dovendo peraltro il dipendente limitarsi all'uso esclusivamente per ragioni di servizio degli apparecchi forniti.

Inoltre provvede a dotare tempestivamente, al momento dell'entrata in servizio, ciascun dipendente di *smart card* e di credenziali per l'accesso rinforzato alla Rete Giustizia.

1.5 Livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile dalla fase emergenziale a quella post-emergenziale

L'attuazione del lavoro agile nella fase emergenziale, terminata il 31 marzo 2022, è stata modulata in stretta correlazione con l'evoluzione del fenomeno pandemico nel Paese. In virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, durante le fasi più acute dell'emergenza pandemica il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Nella vigenza di tale disposizione normativa il lavoro agile emergenziale per i dipendenti dell'Amministrazione giudiziaria è stato disciplinato da specifico accordo siglato con le organizzazioni sindacali il 14 ottobre 2020.

Nel 2022 si è avuto il passaggio dal lavoro agile emergenziale a quello ordinario, con il parziale e progressivo superamento della disciplina semplificata a favore di una modalità di lavoro strutturata, con particolare attenzione a garantire un equilibrio tra le tutele dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro, contemperandole con adeguate condizioni di garanzia a tutela degli interessi di tutti gli stakeholders del sistema giustizia.

In tale contesto è intervenuta, ad integrare il quadro in materia di lavoro agile, la circolare a firma congiunta del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 5 gennaio 2022 e conseguentemente, in data 24 gennaio 2022 il Capo del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi ha fornito specifiche ed aggiornate indicazioni operative agli uffici dell'Amministrazione centrale e periferici.

Ulteriori istruzioni sono state poi fornite dalla Direzione generale del personale e della formazione con circolare del 31 marzo 2022, in seguito alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 70 del 24 marzo 2022 del decreto-legge 24 marzo 2022 n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19 in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza fissata al 31 marzo 2022.

L'Amministrazione, già nelle more della definitiva sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, ha operato in modo tale da evitare ogni soluzione di continuità tra l'applicazione del lavoro agile cosiddetto emergenziale (non più replicabile, in quanto fondato su norme eccezionali) e il lavoro agile ordinario (che trova il suo fondamento normativo negli articoli da 18 a 24 della legge 22 maggio 2017, n. 81, successivamente integrati dalle disposizioni del CCNL vigente, artt. da 36 a 40).

Al termine di una intensa fase di relazioni sindacali, con il decreto dirigenziale del 29 aprile 2022 prot. 0112092.U sul "Superamento del lavoro agile emergenziale quale misura di contrasto alla diffusione dell'epidemia da Covid-19 e introduzione del lavoro agile ordinario" (a sua volta preceduto dalla circolare "ponte" del 31 marzo 2022 citata), è stata così introdotta, con atto datoriale, la nuova disciplina del lavoro agile nell'Amministrazione giudiziaria che richiama i contenuti di cui al CCNL.

Le principali differenze tra i due istituti possono sinteticamente essere individuate, oltre che nel fondamento normativo, nella diversa funzione, nella natura eccezionale e temporanea del lavoro agile emergenziale a fronte del carattere ordinario e non transitorio dell'altro istituto e alla struttura negoziale di quest'ultimo (che postula un accordo individuale stipulato tra l'ufficio e il lavoratore), radicalmente opposta rispetto alla precedente architettura procedimentale prevista dalle norme emergenziali, basata su un atto gestorio del datore di lavoro.

Inoltre a fronte del nuovo regime ordinario, a tutti gli uffici è stata richiesta la mappatura delle attività c.d. "smartabili", la cui *ratio* risponde all'esigenza di definire, per ogni tipologia di processo di lavoro, le attività delocalizzabili, di tal misura responsabilizzando i dirigenti in ordine alla quantità e qualità del lavoro remotizzabile.

Si sottolinea che sia nel periodo emergenziale che successivamente, le note e circolari emanate dal Dipartimento hanno sempre tenuto nella doverosa e debita considerazione tutte le normative di tutela dei lavoratori "fragili" alla luce della necessità di salvaguardare le loro particolari condizioni di salute a fronte del rischio di contagio da Covid-19 per le patologie e le condizioni fisiche indicate dalla legge.

Da ultimo, con direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023 è stato rilevato come, a fronte della cessata esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano particolari tutele per i lavoratori "fragili", è stato rimesso al dirigente responsabile individuare le misure organizzative, attraverso specifiche previsioni nell'ambito di accordi individuali, che consentano "*di garantire la prestazione lavorativa in modalità agile ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari*", superando il principio di prevalenza del lavoro in presenza sul lavoro agile.

2. Modalità attuative del lavoro agile

2.1 Gli obiettivi del lavoro agile

Con il lavoro agile, l'Amministrazione persegue, sempre avendo presenti la funzionalità e l'efficienza degli uffici, i seguenti obiettivi principali:

- conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, sviluppando una cultura orientata ai risultati;
- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati a una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori, contemporaneamente incrementando la loro produttività;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della *performance*;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche facilitando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- semplificare e razionalizzare i processi di lavoro;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;

- promuovere la mobilità sostenibile, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

Ai fini dell'autorizzazione al lavoro agile, il dirigente amministrativo, nell'ottica di garantire la funzionalità dei servizi, dovrà tenere presente che:

- lo svolgimento del lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
- deve essere assicurata una adeguata rotazione nelle giornate di lavoro agile che garantisca la copertura dei reparti/servizi, considerando prevalente, per ciascun lavoratore, la prestazione lavorativa in presenza;
- nell'assegnazione del personale al lavoro agile occorre impedire la formazione di arretrato o prevedere specifici piani di smaltimento dello stesso, ove presente.

2.2 Analisi organizzativa

Nella piena consapevolezza della natura dinamica dello strumento, l'Amministrazione giudiziaria si riserva di continuare a realizzare nel corso dell'anno 2025 delle rilevazioni volte ad analizzare gli effetti del lavoro agile sull'andamento della produttività del lavoro e sulla qualità del servizio reso ed a rilevare eventuali difficoltà di ordine tecnologico, elaborando proposte per una migliore gestione di tale modalità operativa.

Le rilevazioni già condotte in merito alla diffusione del lavoro agile nell'Amministrazione giudiziaria hanno mostrato quanto segue:

- L'adesione al lavoro agile fra il personale dell'Amministrazione giudiziaria è stata omogenea sul territorio, con un coinvolgimento che ha raggiunto il suo apice nel periodo del c.d. *lockdown* e durante i picchi delle ondate pandemiche.
- I processi di comunicazione interna sono migliorati grazie a una progressiva diffusione dell'applicativo TEAMS.
- Focalizzando l'attenzione sul rapporto fra lavoro agile e genere si è potuto constatare che il coinvolgimento delle donne è maggiore rispetto agli uomini, con una netta prevalenza delle persone che hanno figli o genitori/parenti anziani da accudire.
- La valutazione dell'esperienza di lavoro agile che ne danno coloro che l'hanno vissuta è per la gran parte positiva, come pure la disponibilità a proseguire con tale modalità lavorativa.

2.3 Mappatura delle attività realizzabili in modalità agile

L'Amministrazione giudiziaria, già durante il periodo emergenziale, aveva individuato, previo accordo con le Organizzazioni sindacali, le attività che potevano essere effettuate in lavoro agile.

Anche nella fase di ulteriore sviluppo della disciplina del lavoro agile ordinario si ritiene che le prestazioni lavorative possano essere svolte in modalità agile quando sussistano le seguenti condizioni minime:

- a) È possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) Il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati con il proprio dirigente o con chi ne fa le veci;
- c) È possibile monitorare e valutare, secondo criteri oggettivi e predeterminati, i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati nelle modalità di cui sopra.

Il lavoro agile, di regola, ha avuto ed avrà ad oggetto, nell'ambito della sede centrale e delle sedi territoriali e nel rispetto delle competenze di cui all'ordinamento professionale vigente (sempre tarate sul singolo contesto locale), le attività delocalizzabili indicate di seguito in maniera non tassativa (e con possibilità di diversa determinazione, in particolare ampliandone il novero), sempre che siano rispettate le condizioni minime sopraindicate.

2.3.1 ELENCO DELLE ATTIVITA' ESPLETABILI IN MODALITA DI LAVORO AGILE

Possono individuarsi a titolo meramente esemplificativo le seguenti attività nell'ambito dell'Amministrazione centrale e periferica, degli uffici giudiziari e degli uffici NEP:

- a) Attività che richiedono esclusivamente l'uso degli applicativi resi disponibili dall'Amministrazione e accessibili da remoto, nel rispetto e nei limiti delle regole di accesso e di gestione previste;
- b) Ricezione e gestione degli atti, tramite tutti gli applicativi sviluppati e resi disponibili per l'accesso da remoto da parte dell'Amministrazione, anche con riferimento a specifici settori (ad esempio, Minorenni, Sorveglianza, Unep);
- c) Gestione del contributo unificato;
- d) Pubblicazione dei provvedimenti civili;
- e) Attività di notifica di atti penali con il sistema SNT;
- f) Predisposizione di rendicontazioni e atti contabili, liquidazione spese di giustizia, attività di pagamento telematico e di recupero crediti, compilazione di tabelle, elaborazione dati e adempimenti connessi con gli applicativi in uso presso le singole articolazioni, anche con sistema SICOGE;
- g) Analisi, studio, traduzione, ricerca e stesura di testi e relazioni connesse con i compiti d'ufficio;
- h) Attività di approfondimento normativo o giurisprudenziale e di elaborazione dati relativi al lavoro istituzionale;
- i) Predisposizione di atti/provvedimenti o di minute degli stessi ovvero di modulistica ovvero di documentazione tecnica;
- j) Analisi, valutazione, aggiornamento e pubblicazione, anche *on line*, di dati;
- k) Istruttoria procedimentale e gestione del fascicolo, anche cartaceo;
- l) Ricezione e gestione mediante protocollazione, anche digitale, di atti amministrativi;
- m) Attività amministrativa (gestione del personale; uffici di dirigenza; relazioni con il pubblico, anche per organizzare gli accessi fisici dell'utenza presso l'ufficio; contatti con altri Uffici

dell'Amministrazione giudiziaria o di altre amministrazioni, anche mediante sistemi telematici; servizio di centralino telefonico);

- n) Aggiornamento dati statistici;
- o) Analisi, monitoraggio e gestione di ogni tipo di piattaforme, reti, siti web, sistemi ed applicativi digitali, anche per eventuali interventi in remoto;
- p) Partecipazione ad attività di formazione.

Tale elencazione, come già accennato, non può avere carattere di onnicomprensività, potendo essere direttamente individuate dai responsabili degli uffici ulteriori attività eseguibili da remoto, anche recependo buone prassi seguite da altri uffici, nel rispetto della specifica normativa di settore.

Le attività e i processi di lavoro sopra indicati possono essere svolti al di fuori della sede di lavoro – eventualmente, ma non necessariamente – con l'ausilio di strumentazioni tecnologiche idonee, fornite dall'Amministrazione.

I dirigenti degli uffici, tenuto conto di quanto sopra specificato, individuano le tipologie di attività ritenute delocalizzabili in tutto o in parte, con apposita mappatura delle attività, avuto riguardo alle peculiarità delle competenze e al contesto locale.

Restano, tuttavia, escluse quelle attività che afferiscano a processi lavorativi che, per loro natura o per esigenze d'ufficio richiedono la presenza in sede del lavoratore.

Di seguito si elencano quelle che sono risultate non delocalizzabili ovvero non totalmente delocalizzabili.

2.3.2 ELENCO DELLE ATTIVITA' INDIFFERIBILI DA ASSICURARE CON TOTALE/PARZIALE PRESENZA FISICA

1. Attività di protocollo non gestibili da remoto, compresa quella con l'utilizzo dei *software* specifici gestiti dall'Amministrazione e attività di archiviazione della corrispondenza e dei provvedimenti e documenti redatti su supporto cartaceo;
2. Controllo degli accessi e ricevimento dell'utenza; gestione degli appuntamenti, ove non remotizzabile;
3. Attività relative alle richieste dell'utenza non remotizzabili (ricerca atti, predisposizione di copie di atti nativi analogici e spedizione di quelle su supporto cartaceo, predisposizione di certificazioni, ecc. ...);
4. Attività contabili, pagamenti, versamenti di somme e attività contrattuali, con particolare riferimento alla fase di esecuzione, non gestibili da remoto;
5. Attività inerenti alla gestione dell'immobile, alla manutenzione degli impianti e delle strutture, che richiedono la presenza fisica in ufficio o in sedi esterne;
6. Attività amministrative indifferibili che richiedono l'accesso a documentazione cartacea, a fascicoli del personale e a documenti non asportabili dalla sede e per eventuali adempimenti, per le fasi non remotizzabili;
7. Attività urgenti per la comunicazione di informazioni all'utenza e al personale su portali mediante applicativi non utilizzabili da remoto;

8. Attività amministrativa relativa alla gestione del personale, qualora non remotizzabile;
9. Attività di coordinamento e di segreteria qualora non remotizzabili;
10. Attività ausiliarie e strumentali di supporto allo svolgimento delle attività lavorative in sede e al personale in lavoro agile.
11. Lavori di turno e attività che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

2.4 Accordi individuali

Avuto riguardo alla natura negoziale dell'istituto nella sua forma ordinaria, l'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. Il dipendente che intende accedere al lavoro in modalità agile deve presentare al dirigente di riferimento o a chi ne fa le veci una manifestazione di interesse e una bozza di accordo individuale, da predisporre secondo il modello scaricabile dal sito del Ministero della giustizia.

Può accedere al lavoro agile tutto il personale dipendente dirigenziale e non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale in comando.

L'accordo individuale è stipulato per iscritto e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore. Esso deve ricomprendere i seguenti elementi essenziali:

- a) Durata dell'accordo (tempo determinato, con apposizione di un termine finale, ovvero tempo indeterminato, salvo revoca o recesso);
- b) Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, su base settimanale o mensile;
- c) Ipotesi e modalità di recesso;
- d) Indicazione delle fasce di contattabilità e inoperabilità (art. 39 del CCNL 2019-2021), individuate coerentemente con le mansioni attribuite al dipendente e con le attività da svolgere, entro i limiti di durata massima del lavoro giornaliero e settimanale, e dei tempi di riposo del lavoratore;
- e) Obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile e forme e modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- f) Un'utenza telefonica fissa o cellulare e un indirizzo di posta elettronica ordinaria, tramite i quali il dipendente si impegna ad essere sempre contattabile nelle fasce di contattabilità;
- g) Processi di lavoro o settori di attività da espletare, anche senza utilizzo di strumenti digitali, fuori dalla sede di servizio;
- h) Eventuale strumentazione tecnologica necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di servizio;

- i) I tempi di riposo del lavoratore, non inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro (art. 39 del CCNL 2019-2021);
- j) Le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- k) Modalità e tempi dell'attività di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta;
- l) L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Amministrazione.

Il dipendente, nel sottoscrivere l'accordo di lavoro agile, si impegna formalmente a:

- a) eseguire la prestazione lavorativa in modalità agile in stretta aderenza a quanto previsto nell'accordo, nel pieno rispetto dei vigenti obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali;
- b) utilizzare le dotazioni informatiche eventualmente consegnategli esclusivamente per ragioni di servizio, senza alterare la configurazione del sistema o installare *software* in difetto di preventiva autorizzazione;
- c) rispettare le norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo delle strumentazioni tecniche, nonché le specifiche norme sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- d) rispettare la vigente normativa in materia di sicurezza dei dati.

Il dirigente verifica costantemente lo svolgimento del lavoro in modalità agile, il raggiungimento degli obiettivi prefissati e il rispetto di tutti gli obblighi e di tutte le prescrizioni spettanti al dipendente e procede in genere a monitorare e valutare costantemente i risultati dell'attività lavorativa svolta in modalità agile.

L'Amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, sempre nei limiti dettati dalla concreta situazione del singolo ufficio e, per quanto di rilievo, dalla eventuale necessità di fornire al dipendente specifici dispositivi per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Ciò premesso, l'Amministrazione facilita l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

In particolare, qualora sia necessario, si ha riguardo al seguente ordine di priorità:

- i. lavoratori che presentino patologie certificate tali da rendere significativamente più gravoso lo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza;
- ii. lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano *caregivers* ai sensi dell'articolo

1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (art. 18, comma 3 bis, legge n. 81/2017);

- iii. dipendenti che raggiungono la sede di lavoro con mezzi pubblici, percorrendo una distanza di almeno cinque chilometri.

A parità delle condizioni che precedono, si tiene in considerazione la maggiore distanza tra il domicilio di residenza e la sede di lavoro. Qualora non risulti dirimente neppure tale criterio, la precedenza è riconosciuta al dipendente con maggiore età anagrafica o, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, ove non è possibile ricorrere agli strumenti di flessibilità che la disciplina di settore – ivi inclusa quella negoziale – è consentito svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando temporaneamente al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

2.5 Sicurezza

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e, in particolare, quelle di cui al d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e della legge 22 maggio 2017 n. 81.

Relativamente alla sicurezza sul lavoro, l'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile, consegna al dipendente l'informativa INAIL sui rischi generali e su quelli specifici connessi alla particolare modalità di espletamento della prestazione. La stessa garantisce, inoltre, il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati.

Il dipendente, a sua volta, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi.

Ai sensi dell'art. 23 della l. n. 81/2017 il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dai locali dell'Amministrazione. Il lavoratore è, altresì, tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nei limiti e alle condizioni di cui all'art. 2, comma 3, del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento per i connessi adempimenti di legge.

3. I soggetti, le strutture, i processi e gli strumenti

3.1 I dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi

Il dirigente, quale promotore dell'innovazione dei sistemi organizzativi, sostiene l'attuazione del lavoro agile mediante l'adozione di stili manageriali e l'esercizio di una *leadership* volti a

sviluppare la capacità di lavorare e far lavorare per obiettivi, improntando le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca e sviluppando una responsabilità per i risultati.

In tale prospettiva, a supporto del cambiamento organizzativo, l'Amministrazione promuove iniziative formative specifiche favorendo la partecipazione alle stesse dei dirigenti e del personale amministrativo.

Il dirigente verifica costantemente, su base settimanale o mensile, lo svolgimento del lavoro in modalità agile, il raggiungimento degli obiettivi prefissati e il rispetto di tutti gli obblighi e di tutte le prescrizioni spettanti al dipendente e procede, in genere, a monitorare e valutare costantemente i risultati dell'attività lavorativa svolta in modalità agile, per eventuali azioni di supporto.

Nel sistema di misurazione della *performance* potrà essere prevista, tra gli obiettivi del dirigente, la capacità di organizzare e realizzare l'accesso al lavoro agile, ove possibile, con una valutazione positiva in caso di raggiungimento del risultato di conseguimento di un vantaggio economico per l'ufficio.

3.2 Le strutture

Come già avvenuto nella fase emergenziale, la cabina di regia del processo è affidata al Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, con lo specifico apporto di tutte le Direzioni generali.

Fondamentale risulta il ruolo dell'OIV per verificare l'adeguatezza metodologica nella definizione degli indicatori atti a misurare la *performance*.

4. Programma di sviluppo del lavoro agile - obiettivi

4.1 Condizioni abilitanti il lavoro agile

4.1.1. Salute organizzativa e sistema di misurazione e valutazione della performance

Partendo dalla mappatura dei processi e delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile, di cui si è detto, occorre ripensare la complessiva organizzazione del lavoro tanto nell'ottica di creare efficaci sinergie lavorative tra chi opera in presenza e chi opera a distanza quanto per assicurare un qualificato servizio all'utenza.

In sintonia con il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP) del Ministero della giustizia, tutte le Direzioni generali afferenti all'Amministrazione giudiziaria hanno mappato a vari livelli (macroattività, processi, attività, prodotti) e per tipologia di uffici, tutte le attività svolte all'interno dell'Amministrazione.

Sono state curate nel tempo la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della *performance*, in collegamento con i documenti di programmazione finanziaria.

L'Amministrazione giudiziaria da tempo provvede a valorizzare i metodi e gli strumenti di supporto alle attività di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, ponendo attenzione all'analisi degli scostamenti tra risultati attesi e conseguiti. Gli obiettivi vengono assegnati annualmente, attraverso un modello "a cascata", a tutti i dipendenti.

Il sistema di controllo di gestione instaurato consente di individuare elementi sintetici di valutazione d'insieme riguardo all'andamento dell'Amministrazione nel suo complesso; viene realizzato un monitoraggio semestrale della *performance* organizzativa dell'Amministrazione e dei singoli uffici e del personale, anche ai fini dell'individuazione di interventi correttivi in corso d'esercizio. Sono chiare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della *performance* attesa e realizzata. La valutazione dei comportamenti da anni trova applicazione nei confronti dei dirigenti e già dal 2021 sono state implementate le azioni per la misurazione e la valutazione dei comportamenti organizzativi anche del personale non dirigenziale.

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* è finalizzato al miglioramento continuo dell'organizzazione, anche per far fronte alle concrete difficoltà esistenti a seguito della riduzione del personale in servizio, attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la responsabilizzazione dei collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore autonomia nell'organizzazione delle proprie attività lavorative.

In quest'ottica l'Amministrazione giudiziaria perseguirà anche nel 2025, con modalità partecipate, il cambiamento e l'innovazione organizzativa, una maggiore semplificazione e razionalizzazione dei propri processi, coinvolgendo i dipendenti nelle strategie e negli obiettivi da realizzare, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno per il raggiungimento di tali obiettivi, consolidando, anche tenuto conto delle future integrazioni del SMVP, le precedenti esperienze, in cui è già presente un processo strutturato e formalizzato di assegnazione degli obiettivi, di verifica del loro stato di attuazione, di confronto fra i soggetti interessati.

Da quanto sopra esposto, emerge chiaramente come il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero della giustizia costituisca un valido ed efficace punto di partenza, un punto di forza per l'Amministrazione, in cui dirigenti e i titolari di posizioni organizzative lavorano già per obiettivi e progetti; tale punto di partenza andrà implementato con l'individuazione di obiettivi da fissare per le prestazioni in lavoro agile, da individuare con modalità partecipate, e la previsione di specifici monitoraggi che consentano di valutare l'effetto del lavoro agile sulla *performance* dei singoli dipendenti, per eventuali azioni di supporto.

Quanto al benessere organizzativo, dalle informazioni in possesso dell'Amministrazione giudiziaria, con riserva di ulteriore approfondimento, si è potuto verificare il positivo impatto nelle dinamiche di vita dei dipendenti del lavoro agile quale modello che consente certamente di meglio conciliare le esigenze familiari con il lavoro permettendo un più proficuo utilizzo del tempo libero.

4.1.2 Salute professionale

Le peculiari funzioni svolte dal personale in servizio presso l'Amministrazione giudiziaria hanno certamente sedimentato una cultura organizzativa e lo sviluppo di adeguate competenze. Come pure la capacità di programmazione, coordinamento e di misurazione e valutazione.

Andrà sviluppata ulteriormente l'attitudine all'utilizzo delle tecnologie digitali e andranno promosse nuove iniziative di informazione e formazione in materia di sicurezza informatica con il compito di trasferire ai dipendenti i relativi contenuti.

Negli anni recenti molteplici sono stati gli interventi formativi in materia di alfabetizzazione informatica rivolti al personale, anche a tempo determinato e di formazione mirata all'utilizzo dei nuovi applicativi o delle loro più recenti estensioni ed aggiornamenti.

Resta ferma la necessità di proseguire il cammino avviato attraverso una mirata analisi dei fabbisogni formativi anche al fine di migliorare le competenze digitali.

4.1.3 Salute digitale

Il principale elemento di criticità emerso dall'esperienza maturata attraverso il lavoro agile è la necessità di implementare ulteriormente gli strumenti di applicativi *software* per la gestione dei flussi di lavoro che consentano il lavoro su singole fasi del processo e la successiva gestione dell'avanzamento da parte di soggetti diversi.

Ulteriore esigenza è quella di dotare un maggior numero di dipendenti delle necessarie strumentazioni informatiche volte ad assicurare lo svolgimento del lavoro a distanza e a favorire efficaci processi di comunicazione interna e a beneficio dell'utenza.

4.1.4 Salute economico-finanziaria

Le risorse finanziarie dell'Amministrazione devono poter sostenere l'impatto che le delineate misure organizzative, formative e di sviluppo della digitalizzazione dei processi imporranno nell'immediato futuro.

4.2 Piano di sviluppo

L'attuazione di un coerente piano di sviluppo richiede la definizione di specifici interventi, da attuare per fasi, muovendo dall'attuale condizione sopra descritta e con il diretto e necessario coinvolgimento della competente Direzione generale per i sistemi informativi automatizzati.

Decisivo risulterà, in corso d'opera, il monitoraggio delle dimensioni abilitanti.

Questi i principali obiettivi, in coerenza e in continuità con gli anni precedenti:

- ✓ si continuerà a sostenere la richiesta di implementazione presso la competente Direzione generale per i sistemi informativi automatizzati sia in termini di fornitura degli *hardware* (portatili, pc desktop, videocamere e microfoni, etc.), per aumentare le modalità di lavoro in *smart working* e *coworking* tra il personale e per consentire attività di formazione e di condivisione delle attività, in sicurezza, sia di nuovi *software*;
- ✓ verranno coinvolti i dipendenti nell'identificare i processi da migliorare o semplificare, utilizzando o meno le tecnologie informatiche, e nel proporre innovazioni da apportare;
- ✓ si solleciteranno presso la competente Direzione generale per i sistemi informativi automatizzati iniziative per aumentare la disponibilità di banche dati da consultare da remoto (ad esempio, banche dati di giurisprudenza e dottrina) e di applicativi *software* che richiedono accesso sicuro (ad esempio, il *software* del protocollo informatico);
- ✓ verrà chiesto alla competente Direzione generale per i sistemi informativi automatizzati di incentivare l'utilizzo della firma digitale.

4.3 Monitoraggio delle dimensioni abilitanti

Per l'anno 2025 si potranno prendere in considerazione, ai fini del monitoraggio, le seguenti dimensioni, con riserva di progressiva implementazione.

4.3.1 Salute organizzativa

- Mappatura attività realizzabili in lavoro agile;
- Programmazione per obiettivi e/o progetti e/o per processi.

4.3.2 Salute professionale

- % dirigenti titolari di uffici che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nel periodo di riferimento;
- % di lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative e digitali nel periodo di riferimento;

4.3.3. Salute economico-finanziaria

- Investimenti in supporti in *hardware* e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile*;
- Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti, processi*.

4.3.4. Salute digitale

- % di lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati*;
- % applicativi consultabili in lavoro agile*;
- % firma digitale tra i lavoratori agili*;
- % banche dati consultabili in lavoro agile*;
- % processi digitalizzati*.

* dati da acquisire, ove disponibili, presso la competente Direzione generale per i sistemi informativi automatizzati.

4.3.5 Indicatori quantitativi e qualitativi

- % lavoratori agili effettivi;
- % giornate lavoro agile.

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale

VISTA la Legge 22 maggio 2017, n. 81 e s.i.m., recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato”;

CONSIDERATO che per effetto del superamento della fase emergenziale legata alla diffusione della pandemia da COVID-19, con il presente provvedimento si intende regolamentare l’adozione del cosiddetto lavoro agile cd. “ordinario” del personale appartenente alle aree del comparto funzioni centrali dell’Amministrazione penitenziaria, che sarà inserito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024 – 2026 del Ministero della Giustizia, disciplinandone gli aspetti organizzativi, gestionali e le modalità attuative;

PRESO atto delle disposizioni contenute agli artt. da 36 a 40 del nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto funzioni centrali, per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto il 9 maggio 2022;

VISTA la Direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro della Pubblica Amministrazione;

SENTITE le organizzazioni sindacali;

A D O T T A

il seguente Piano di lavoro agile ordinario del personale appartenente alle aree del comparto funzioni centrali del Dipartimento dell’Amministrazione Penitenziaria, che sarà inserito, quale contributo unitario, al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025 – 2027, del Ministero della Giustizia.

§ 1. Gli obiettivi del lavoro agile

1. Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:

- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati a una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance;

- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche facilitando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
- semplificare e razionalizzare i processi di lavoro;
- favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

§ 2. I destinatari

1. Il presente piano organizzativo di lavoro agile è destinato al personale appartenente ai ruoli delle aree funzionali del comparto funzioni centrali.

§ 3. Applicazione del lavoro agile

1. Ai fini dell'autorizzazione al lavoro agile, il direttore dell'ufficio dovrà tenere presente che :
 - a) Lo svolgimento di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti.
 - b) L'assegnazione dei dipendenti al lavoro agile deve garantire un'adeguata rotazione del personale, considerando sempre prevalente l'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza.
 - c) Il criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza può essere derogato per la necessità di garantire il lavoro agile ai dipendenti che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari.
 - d) Dovrà essere garantita la riservatezza dei dati.
 - e) Ai dipendenti in lavoro agile possono essere forniti gli apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.
 - f) L'accesso al lavoro agile avrà cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio.

§ 4. Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile

1. Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro, secondo un calendario da concordare preventivamente con l'ufficio di appartenenza.
2. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza vincolo d'orario, nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL, salvo il rispetto della fascia oraria di contattabilità e del diritto alla disconnessione.

3. 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. Nel giorno di lavoro da remoto, pertanto, la durata della prestazione del dipendente coincide con quella prevista dal suo orario di lavoro.
4. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è scelto discrezionalmente dal dipendente. Detto luogo deve essere conforme alle indicazioni contenute nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro nonché alle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Amministrazione, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio.
5. Il dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte da remoto, a cadenza giornaliera, settimanale o mensile, secondo le disposizioni del direttore dell'ufficio, che devono essere indicate nell'accordo individuale.
6. Il direttore dell'ufficio organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto lasciando invariati i servizi all'utenza. A tal fine, il lavoro agile è programmato mediante al rotazione del personale.
7. In caso di sopraggiunta impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile, per qualsiasi causa, il dipendente è tenuto a darne immediata comunicazione al direttore dell'ufficio, il quale può disporre il rientro del dipendente presso la sede lavorativa. In tal caso il dipendente dovrà completare la prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario di servizio.
8. Per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, da comunicare almeno un giorno prima, il direttore dell'ufficio può modificare le date concordate e richiedere la presenza presso la sede lavorativa del dipendente.

§ 5. Attività realizzabili in modalità agile e attività indifferibili realizzabili in totale/parziale presenza.

1. Il lavoro agile avrà ad oggetto, nell'ambito della sede centrale e delle sedi territoriali e nel rispetto delle competenze dei singoli profili professionali, tutte le attività delocalizzabili, avuto riguardo alle esigenze specifiche di ciascun Ufficio e salvaguardando il coordinamento con il restante personale dell'Ufficio, con esclusione di quelle che afferiscono a processi lavorativi che per loro natura o per esigenze d'ufficio, richiedono la presenza in sede del lavoratore.
2. Ferma restando la facoltà dei dirigenti di individuare, anche recependo buone prassi introdotte presso altri Uffici/Istituti/Servizi, ovvero le segnalazioni degli stessi dipendenti e delle Organizzazioni sindacali ulteriori competenze riconducibili a tale modalità di espletamento della prestazione lavorativa, il lavoro agile avrà ad oggetto, in maniera non esclusiva, le attività *smartabili* di cui all'elenco allegato, che forma parte integrante del presente piano.
3. Detto elenco, redatto attraverso l'analisi e la mappatura dei processi dell'amministrazione, ha individuato le attività che potranno essere svolte in modalità agile nonché le attività indifferibili realizzabili in totale/parziale presenza.

§ 6. Dotazioni tecnologiche.

1. Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono

stato delle dotazioni informatiche eventualmente fornitegli dall'Amministrazione, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo e salvo eventi straordinari ed imprevedibili. Laddove il dipendente assegnatario dovesse riscontrarne il cattivo funzionamento, dovrà informare tempestivamente l'amministrazione.

2. E' sempre garantita l'assistenza tecnica anche da remoto, per via telefonica o telematica.
3. Le dotazioni informatiche fornite dall'Amministrazione devono essere utilizzate dal dipendente esclusivamente per ragioni di servizio; le stesse non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza. È fatto divieto di effettuare installazioni di *software* non preventivamente autorizzate e di concedere in uso, se non previa autorizzazione del dirigente/direttore, la strumentazione informatica a terzi soggetti, anche se dipendenti dell'Amministrazione.
4. Il mancato rispetto da parte del dipendente delle presenti disposizioni può costituire causa di revoca del progetto di lavoro agile

§ 7. Procedura di accesso al lavoro agile.

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria, ed è consentita a tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno o tempo parziale.
2. Il dipendente interessato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile comunica il proprio intendimento al direttore dell'ufficio di appartenenza.
3. Il direttore dell'ufficio che riceve la comunicazione, fermi restando i diritti di priorità sanciti dall'art. 28, comma 3, del decreto legislativo 22 maggio 2017, n. 81¹, individuate le finalità di cui al paragrafo 1, verificata la fattibilità della richiesta, predispose, d'intesa con il dipendente, un accordo individuale, da redigere secondo il format allegato al presente piano, la cui durata può arrivare fino ad un massimo di 12 mesi. Gli accordi di durata inferiore possono essere prorogati fino al raggiungimento di un anno. Il direttore dell'ufficio avrà cura di garantire l'accesso al lavoro agile anche ai dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità, ovvero ai soggetti individuati con la Direttiva del 29 dicembre 2023 dal Ministro della Pubblica Amministrazione di cui al precedente paragrafo 3, lett. c).
4. L'eventuale diniego di ammissione al lavoro agile deve essere adeguatamente motivato e comunicato al richiedente con le stesse forme con le quali il lavoratore ne ha fatto richiesta.

§ 8. Accordi individuali

1. Il direttore dell'ufficio, nell'esercizio del proprio potere datoriale, assegna le attività di lavoro agile al proprio dipendente che sottoscrive apposito accordo individuale di lavoro.

¹ Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

2. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e stabilisce:
 - a) Attività da espletare in modalità agile;
 - b) Strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;
 - c) Durata;
 - d) Modalità di recesso e ipotesi di giustificato motivo di recesso;
 - e) Fasce di contattabilità, diritto alla disconnessione e tempi di riposo;
 - f) Obblighi connessi all'espletamento dell'attività e forme di esercizio del potere di controllo del direttore dell'ufficio;
 - g) Calendario delle giornate di lavoro agile;
 - h) Criteri di misurazione della prestazione resa in modalità agile;

3. Il dipendente, nel sottoscrivere l'accordo di lavoro agile, si impegna formalmente a:
 - eseguire la prestazione lavorativa in modalità agile in stretta aderenza a quanto previsto nell'accordo, nel pieno rispetto dei vigenti obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali;
 - utilizzare le dotazioni informatiche consegnategli esclusivamente per ragioni di servizio, senza alterare la configurazione del sistema o installare software in difetto di preventiva autorizzazione; rispettare le norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo delle strumentazioni tecniche, nonché le specifiche norme sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui all'art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e successive modificazioni ed integrazioni;
 - rispettare la vigente normativa in materia di sicurezza dei dati;

4. Periodicamente, tenuto conto delle mutevoli necessità dell'ufficio e delle sopravvenienze, il responsabile o referente comunica al dipendente gli obiettivi quantitativi e qualitativi da raggiungere e procede al monitoraggio e alla verifica del livello di attività svolta. La definizione degli obiettivi è strettamente connessa alla programmazione delle priorità su cui operare.

5. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.

§ 9. Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione

1. Il dipendente deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile la contattabilità per un massimo di 4 ore, in fasce orarie anche discontinue, indicate nell'accordo individuale. Durante tali fasce orarie il dipendente può essere contattato dall'ufficio telefonicamente o via mail e deve rendersi reperibile.
2. Al dipendente in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche. A tal fine, nell'accordo individuale deve

essere indicata la fascia oraria durante la quale il dipendente ha diritto ad interrompere il collegamento, per almeno 11 ore consecutive, e non può essere contattato dall'ufficio.

3. Il dipendente può richiedere, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle altre normative vigenti in materia.

§ 10. Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati

1. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente.
2. Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione dei dati e delle informazioni trattate ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro.
3. Il servizio informatico adotta soluzioni tecnologiche idonee a consentire il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche dell'ufficio necessarie allo svolgimento delle attività previste, nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nei locali dell'amministrazione.
4. Detto servizio determina, altresì, le prescrizioni tecniche per la protezione della rete e dei dati alle quali il dipendente deve attenersi nello svolgimento dell'attività fuori dalla sede di lavoro.
5. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi vigenti in materia, che trovano integrale applicazione anche ai lavoratori agili.

§ 11. Sicurezza sul lavoro

1. Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ed, in particolare, quelle di cui al D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni e della Legge 22 maggio 2017, n. 81.
2. Relativamente alla sicurezza sul lavoro il direttore dell'ufficio, all'atto della sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile, consegna al dipendente l'informativa INAIL sui rischi generali e su quelli specifici connessi alla particolare modalità di espletamento della prestazione.
3. Il dipendente, a sua volta, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi.
4. Al dipendente si applicano le tutele di cui all'art. 23 della L. 81/2017.
5. In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento per i connessi adempimenti di legge.

§ 12. Revoca del programma di lavoro agile

1. L'amministrazione, in presenza di sopravvenute esigenze di servizio, può revocare, con congruo preavviso, l'esecutività del programma di lavoro agile. In tal caso, il dipendente dovrà

riprendere la propria prestazione secondo l'orario ordinario presso la sede di lavoro, dal giorno indicato nel provvedimento di revoca.

2. Anche il dipendente a cui è stato assegnato il programma di lavoro agile, potrà richiedere all'Ufficio la revoca del programma stesso, ovvero una sua modifica o integrazione.

§ 13. Parità di trattamento del dipendente in lavoro agile

1. Il lavoro agile garantisce sempre le pari opportunità tra tutti i dipendenti e esclude ogni discriminazione, anche ai fini del riconoscimento delle professionalità, della valutazione delle performance e della progressione di carriera.
2. Sono salvaguardati altresì i diritti normo-contrattuali del lavoratore nonché le prerogative sindacali.

§ 14. Trattamento giuridico ed economico del dipendente in lavoro agile

1. L'assegnazione del dipendente a programmi di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali e integrativi, né sul trattamento economico in godimento.
2. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che accedono al lavoro in modalità agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento delle professionalità, della valutazione della performance e della progressione di carriera.
3. La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso la ordinaria sede di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera.
4. Nelle giornate di lavoro agile non sono configurabili prestazioni di lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.
5. Non sono previste rimborsi per le spese riguardanti i consumi elettrici, la connessione alla rete Internet e le comunicazioni telefoniche con l'Ufficio.

§ 15. Formazione

1. L'Amministrazione provvede ad organizzare, per il tramite della Direzione Generale della Formazione, iniziative di informazione e formazione in favore di tutto il personale, individuando specifici percorsi incentrati sul lavoro in modalità agile, assicurando adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza e al personale, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. E' facoltà del Direttore dell'Ufficio collocare in lavoro agile il personale che partecipa a corsi di formazione a distanza, in modalità e-learning.

§ 16. Disposizioni finali

1. Dall'applicazione del presente piano non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
2. Per quanto non espressamente indicato nel presente piano, si fa rinvio alle disposizioni che regolano gli istituti che disciplinano il rapporto di lavoro del personale e i dirigenti del comparto delle funzioni centrali dell'amministrazione penitenziaria, nonché i dirigenti penitenziari.

12 gennaio 2024

Il Direttore Generale
Massimo Parisi

Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità

Premessa

Il presente documento costituisce parte del Piano integrato di attività e organizzazione con cui l'Amministrazione fornisce le linee organizzative atte a consentire negli uffici centrali e periferici l'adozione delle modalità di lavoro agile, per il triennio 2025-2027, in adesione alle prescrizioni di cui lettere b) e c) dell'articolo 6, comma 2, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In tale prospettiva l'organizzazione del lavoro agile è un obiettivo specifico della performance organizzativa complessiva.

1. Analisi del contesto interno in una prospettiva evolutiva

L'analisi del peculiare assetto organizzativo dell'Amministrazione della giustizia minorile e di comunità, la rilevazione del livello di attuazione del lavoro agile e la proiezione, su base triennale, dei principali elementi strutturali (risorse umane, risorse tecnologiche, disponibilità finanziarie ecc.) sono le necessarie condizioni di partenza in una logica di sviluppo dei nuovi modelli organizzativi e di lavoro, incentrati sul lavoro agile, che si profilano all'orizzonte.

1.1 La struttura e le attività

Il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, istituito con D.P.C.M. 15 giugno 2015, n. 84 "Regolamento di riorganizzazione del Ministero della Giustizia e riduzione degli uffici dirigenziali e delle dotazioni organiche", è stato compiutamente riorganizzato con il D.P.C.M. 29 maggio 2024 n. 78 e successivo Decreto ministeriale 23 ottobre 2024. Tale Dipartimento le funzioni attribuite dalla legge al Ministero della Giustizia in materia di minori, esecuzione penale esterna, messa alla prova e pene sostitutive; giustizia riparativa; nonché gestione amministrativa del personale e dei beni ad essi relativi.

L'Amministrazione centrale del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità si compone di tre Direzioni Generali (in luogo delle due pre-esistenti):

Direzione Generale de Personale e delle Risorse: assunzione e gestione del personale dirigenziale e non dirigenziale; relazioni sindacali; procedimenti disciplinari; rilevazione ed analisi dei fabbisogni di beni e servizi e degli interventi in materia di edilizia, predisposizione dei relativi atti di programmazione e progettazione; affidamento di lavori e acquisizione di beni e servizi e gestione dei relativi contratti; gestione dei beni demaniali e patrimoniali, dei beni immobili e dei relativi beni mobili e strumentali;

Direzione generale per la giustizia minorile e riparativa: esecuzione dei provvedimenti penali dell'autorità giudiziaria minorile; emanazione delle direttive tecniche per l'intervento dei servizi minorili; verifica e valutazione della loro attuazione; relazioni con la magistratura minorile, con gli enti locali e gli altri enti pubblici, con gli enti privati, le organizzazioni del volontariato, del lavoro e

delle imprese, finalizzati all'attività socio-educativa; attività di prevenzione della devianza; segretariato della Conferenza nazionale e delle Conferenze locali per la giustizia riparativa, nonché istruttoria per la nomina degli esperti di cui all'articolo 61, commi 2 e 5, del decreto legislativo 10 ottobre 2022, n. 150; istruttoria per la definizione dei livelli essenziali delle prestazioni; coordinamento e monitoraggio dei servizi per la giustizia riparativa e relativi rapporti con l'autorità giudiziaria; vigilanza di cui all'articolo 66 del decreto legislativo n. 150 del 2022; tenuta dell'elenco di cui all'articolo 60, programmazione delle risorse e trasferimenti finanziari agli enti locali di cui all'articolo 67, comma 1, del medesimo decreto legislativo; attività di studio e ricerca;

Direzione generale per la giustizia di comunità: analisi, elaborazione ed emanazione delle direttive tecniche per l'intervento degli uffici di esecuzione penale esterna ai sensi dell'articolo 72 della legge 25 luglio 1975, n. 354; ricognizione e valutazione della loro attuazione; relazioni con la magistratura di cognizione e di sorveglianza; attività di studio e ricerca; elaborazione e stipula di accordi e convenzioni con enti pubblici e privati per l'esecuzione delle pene sostitutive e della messa alla prova.

Il Capo del Dipartimento, con la collaborazione del Vice Capo, attraverso i propri uffici di staff, svolge altresì i seguenti compiti:

- relazioni istituzionali e internazionali;
- innovazione e attività di indirizzo e controllo sulle progettualità territoriali, sulle comunità e sulle strutture residenziali;
- raccordo con l'Ufficio stampa ed informazione del Ministro;
- attività ispettiva;
- rapporti con le autorità giudiziarie italiane ed estere;
- adempimenti connessi in qualità di Autorità centrale prevista da convenzioni internazionali, regolamenti e direttive dell'Unione europea in collaborazione con l'Ufficio legislativo e con l'Ufficio di Gabinetto;
- in raccordo con l'Ufficio di Gabinetto, programmazione finanziaria, monitoraggio della performance organizzativa e controllo di gestione;
- affari legali e legislazione;
- raccordo con il servizio rapporti con il Parlamento del Gabinetto.

Con Decreto del Ministro della giustizia del 23 ottobre 2024 sono stati individuati gli uffici di livello dirigenziale non generale del Dipartimento, la definizione dei relativi compiti, nonché l'organizzazione delle articolazioni dirigenziali territoriali ai sensi dell'art. 16 comma 1 e comma 2 del D.P.C.M. n. 84/2015.

Sul territorio nazionale, in attuazione del Decreto ministeriale 20 novembre 2019 di riorganizzazione dei Servizi minorili della Giustizia, come modificato dal Decreto ministeriale 19 maggio 2022, operano:

- Centri per la Giustizia Minorile – C.G.M. (11) - Organi del decentramento amministrativo con territorio di competenza generalmente pluriregionale, corrispondente anche a più distretti di Corte d'Appello. Essi esercitano funzioni di programmazione tecnica ed economica, controllo e verifica nei confronti dei Servizi Minorili da essi dipendenti (Uffici di Servizio sociale per i minorenni, Istituti penali per i minorenni, Centri di prima accoglienza, Comunità, Centri diurni

polifunzionali) e di collegamento con gli Enti locali. Stipulano convenzioni e protocolli d'intesa con Enti pubblici, del privato sociale e con le Università.

- Istituti Penali per Minorenni – I.P.M. (17) - Assicurano l'esecuzione dei provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria minorile di custodia cautelare, detentiva o di espiazione di pena. Ospitano, oltre che i minori di età, gli ultradiciottenni, fino al compimento dei 25 anni. Hanno un'organizzazione funzionale ad un'azione educativa integrata con gli altri Servizi della giustizia minorile e del territorio. Negli Istituti vengono garantiti i diritti soggettivi dei minori alla crescita armonica psico-fisica, allo studio, alla salute, con particolare riguardo alla non interruzione dei processi educativi in atto ed al mantenimento dei legami con le figure significative. Sono organizzate attività scolastiche, di formazione professionale, di animazione culturale, sportiva e ricreativa.

- Centri di Prima Accoglienza – C.P.A. (24, di cui 2 non attivi da tempo) - Ospitano i minorenni in stato di arresto, fermo o accompagnamento. L'équipe del Centro predispose per l'udienza di convalida (entro le 96 ore) una relazione informativa sulla situazione psico-sociale del minorenne e sulle risorse territoriali disponibili.

- Comunità ministeriali (4, di cui 1 non attiva) – Servizi residenziali di tipo comunitario per l'esecuzione delle misure penali integrate nel contesto sociale di appartenenza del giovane.

- Centri Diurni Polifunzionali – C.D.P. (9, di cui 1 non attivo) – Servizi minorili non residenziali per l'accoglienza diurna dei minori dell'area penale e di giovani in situazioni di disagio sociale e a rischio, anche se non sottoposti a procedimento penale. Offrono attività educative, ricreative e di studio.

- Uffici di Servizio Sociale per i Minorenni – U.S.S.M. (29) – Forniscono assistenza ai minorenni autori di reato in ogni stato e grado del procedimento penale. Attuano gli interventi previsti dalla legge contro la violenza sessuale e quelli previsti dalla Convenzione sulla sottrazione internazionale di minori. Forniscono elementi conoscitivi all'Autorità Giudiziaria Minorile. Svolgono attività di sostegno e controllo nella fase di attuazione del provvedimento penale. Alcuni Uffici, per una migliore gestione dei rapporti con l'utenza, hanno sedi distaccate (22) sul territorio di competenza.

L'assetto organizzativo sopradescritto è interessato da rilevanti variazioni ad opera D.M. 14.11.2024 (attualmente in corso di registrazione) che prevede importanti implementazioni dei servizi minorili con particolare riferimento all'istituzione, nei prossimi anni, di ben 4 nuovi Istituti penali per minorenni.

Sul territorio nazionale, in attuazione del Decreto ministeriale 19 ottobre 2022, operano gli Uffici di esecuzione penale esterna:

- Uffici di Esecuzione Penale Esterna (U.E.P.E.) – provvedono all'attuazione dei provvedimenti dell'Autorità giudiziaria ed intervengono sull'esecuzione delle sanzioni penali non detentive e delle misure alternative alla detenzione rivolte agli adulti; propongono alla magistratura il programma di trattamento da applicare e ne verificano la corretta esecuzione (affidamento in prova al servizio sociale, semilibertà, detenzione domiciliare, sanzioni sostitutive, messa alla prova, misure di sicurezza). Svolgono attività di sostegno dei detenuti domiciliari e attività di consulenza agli istituti penitenziari per favorire il buon esito del trattamento penitenziario.

Sono organizzati in:

- Uffici interdistrettuali di esecuzione penale esterna - UIEPE (11) – Sono uffici dirigenziali ed organi del decentramento amministrativo con territorio di competenza generalmente pluriregionale, corrispondente a più distretti di Corte d’Appello. Individuano i fabbisogni e propongono all’Amministrazione i documenti programmatici per le politiche di esecuzione penale esterna. Svolgono funzioni di indirizzo, coordinamento, verifica dell’attività degli uffici distrettuali e locali, promuovono iniziative progettuali, sviluppano i rapporti con gli enti territoriali, gli enti pubblici e privati, il terzo settore ed il volontariato.

- Uffici distrettuali di esecuzione penale esterna - UDEPE (18) – Sono uffici dirigenziali e provvedono all’attuazione delle direttive e degli indirizzi operativi emanati dal Capo del Dipartimento, dalle Direzioni generali e dagli Uffici Interdistrettuali. Provvedono all’attuazione dei provvedimenti dell’Autorità giudiziaria nel distretto di competenza.

- Uffici locali di esecuzione penale esterna - ULEPE (45) con relative Sezioni distaccate (17, di cui 13 attive e 4 di prossima attivazione) – Sono articolazioni non dirigenziali che provvedono all’attuazione dei provvedimenti dell’Autorità giudiziaria.

Il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità è Autorità centrale per le seguenti convenzioni e regolamenti internazionali:

- Convenzione in materia di protezione dei minori (L’Aja 5.10.1961) (tutela dei minori a rischio e dei loro beni).

- Convenzione europea relativa al rimpatrio dei minori”, fatta a L’Aja il 28 maggio 1970.

- Convenzione sul riconoscimento delle decisioni in materia di affidamento dei minori e di ristabilimento dell’affidamento (Lussemburgo 20.5.1980).

- Convenzione sugli aspetti civili della Sottrazione Internazionale di Minori (L’Aja 25.10.1980) (istanze di rimpatrio dei minori ed esercizio del diritto di visita).

- Regolamento n. 2201/2003 del Consiglio del 27.11.2003 (detto anche Bruxelles II Bis) (competenza, riconoscimento ed esecuzione delle decisioni in materia matrimoniale e in materia di responsabilità genitoriale).

- Regolamento (UE) 2019/1111 del Consiglio del 25 giugno 2019 relativo alla competenza, al riconoscimento e all’esecuzione delle decisioni in materia matrimoniale e in materia di responsabilità genitoriale, e alla sottrazione internazionale di minori (rifusione).

- Convenzione sull’esazione internazionale di prestazioni alimentari nei confronti dei figli e di altri membri della famiglia (L’Aja 23.11.2007).

- Regolamento n. 4/2009 del Consiglio del 18.12.2008 (competenza, legge applicabile, riconoscimento ed esecuzione delle decisioni e cooperazione in materia di obbligazioni alimentari).

L’attività di formazione e aggiornamento professionale viene svolta dalla Direzione Generale della formazione del Dipartimento dell’Amministrazione penitenziaria, in raccordo, per le scelte gestionali e per la predisposizione del Piano Annuale, con il Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità.

1.2 Gli organici

Si riportano, nella tabella che segue, gli organici complessivi del Dipartimento alla data del 30/06/2024.

PERSONALE DEL DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ
Situazione al 30 giugno 2024

Personale	Posti in organico	Personale in servizio				Vacanza in organico	Carenza effettiva sul posto di lavoro
		In servizio presso sedi del DGMC	In servizio presso altre Amm.ni	In servizio da altre Amm.ni	Totale presenti in sedi DGMC		
		A	B	C	D		
DIRIGENTI ¹							
di I fascia - Capo Dipartimento ²	1	1	0	0	1	0	0
di I fascia – Vice-Capo Dipartimento	1	1	0	0	1	0	0
di I fascia - Direttore generale ³ - carriera amministrativa	2	1	0	0	1	1	1
di I fascia - Direttore generale - carriera penitenziaria	1	1	0	0	1	0	0
II fascia - carriera amministrativa ⁴	19	11	0	4	15	8	4
II fascia - carriera penitenziaria ⁴	52	42	0	2	44	10	8
Consiglieri penitenziari (futuri dirigenti di carriera penitenziaria) ⁶	-	6	-	-	6	-	-
TOTALE	76	63	0	6	69	19	13
AMMINISTRATIVI E TECNICI (comparto funzioni centrali) ¹							
Area Funzionari	3.330	2.096	26	7	2.103	1.208	1.227
Area Assistenti	1.182	838	18	8	846	326	336
Area Operatori	42	29	0	0	29	13	13
TOTALE	4.554	2.963	44	15	2.978	1.547	1.576
POLIZIA PENITENZIARIA ⁵							
Funzionari	63	42	3	6	48	18	15
Ispettori	161	77	6	25	102	78	59
Sovraintendenti	176	135	4	7	142	37	34
Agenti/Assistenti	1.213	1.046	45	62	1.108	122	105
TOTALE	1.613	1.300	58	100	1.400	255	213
PERSONALE AGGREGATO							
Cappellani istituti penali per minorenni	17	17			17	0	
TOTALE	17	17			17	0	
ANNOTAZIONI:							
1 La dotazione organica del personale comparto funzioni centrali del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità è definita dal DM 12 aprile 2023.							
2 Le funzioni di Capo Dipartimento sono svolte da un magistrato fuori ruolo.							
3 Le funzioni di Direttore generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile sono svolte da un magistrato fuori ruolo.							
4 Tre magistrati svolgono, presso gli uffici centrali, le funzioni di Direttore di Ufficio, uno nella carriera amministrativa e due nella carriera penitenziaria.							
5 La dotazione organica del personale del Corpo di Polizia Penitenziaria presso il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità vigente al 30/06/24, come rappresentata in tabella, è definita dal DM 2 ottobre 2017. Detta dotazione è stata successivamente rivista con DM 12/07/2023.							

1.2.1 Assunzioni di personale dirigente e del comparto funzioni centrali

Comparto Funzioni Centrali

Nel mese di gennaio 2025, è previsto lo scorrimento della graduatoria del concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di n. 413 funzionari della professionalità di servizio sociale area III per un totale di n. 102 unità.

Il giorno 8 gennaio 2025, saranno assunti n. 274 Funzionari della professionalità pedagogica e nel mese di febbraio sarà effettuato un ulteriore scorrimento fino al raggiungimento di n. 354 unità autorizzate.

Nell'anno 2025 saranno assunte 13 unità inquadrare con il profilo di Contabile area II F2 mediante scorrimento della graduatoria del Concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di un contingente complessivo di 2.293 (duemiladuecentonovantatre) unità di personale non dirigenziale a tempo indeterminato da inquadrare nell'area II, posizione economica F2/categoria B, parametro retributivo F3 (Codice ECO).

È prevista l'assunzione, inoltre, di 41 Assistenti amministrativi area II F2 mediante scorrimento della graduatoria del concorso pubblico per titoli ed esami per il reclutamento di complessive n. 2.293 unità di personale non dirigenziale a tempo indeterminato da inquadrare nell'Area II, posizione economica F2/Categoria B, parametro retributivo F3, nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Ministero dell'Economia e delle Finanze, del Ministero dell'Interno, del Ministero della Cultura e dell'Avvocatura dello Stato (G.U. n. 104 del 31 dicembre 2021) – Codice AMM.

In aggiunta alle predette unità saranno assunte anche 22 unità tra i vincitori del concorso pubblico per esami riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 68/1999, iscritti nelle liste di collocamento obbligatorio di cui all'art. 8 della medesima legge, per la copertura, a tempo pieno e indeterminato, dei posti messi a concorso.

È stata richiesta, inoltre, al Dipartimento della Funzione Pubblica, la possibilità di attingere alle seguenti graduatorie in corso di validità:

Area Funzionari: Concorso RIPAM tramite scorrimento di graduatorie del profilo professionale di collaboratore amministrativo – contabile per un totale di n. 54 unità da inquadrare come Funzionario Amministrativo e Funzionario Contabile;

Area Assistenti: scorrimento della graduatoria RIPAM per l'assunzione di n. 41 unità già autorizzate da inquadrare nel profilo di Assistente Informatico.

È prevista, infine, tramite due procedure di mobilità **volontaria esterna, espletate ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 30/3/2001, n. 165, l'assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato di:**

n. 6 Funzionari Informatici;

n. 13 Funzionari Tecnici (di cui n. 8 Ingegneri e n. 5 Architetti).

Si riporta di seguito un prospetto riassuntivo con l'indicazione, per le figure dirigenziali e per il personale del comparto funzioni centrali, della dotazione organica, delle cessazioni e delle assunzioni effettuate negli esercizi 2023 e 2024, nonché delle ulteriori assunzioni autorizzate, distinte, tra autorizzazioni in deroga e autorizzazioni ordinarie. Si riporta altresì l'indicazione delle assunzioni in corso di autorizzazione.

Personale	Dotazione organica	Cessazioni		Assunzioni		Assunzioni autorizzate in deroga	Assunzioni ordinarie	
		2023	2024	2023	2024		Autorizzate	In corso di autorizzazione
Personale dirigenziale amministrativo II fascia	17	5	2	4	3		3	
Personale dirigenziale Penitenziario II fascia	52	2	2	37	6		7	
Personale tecnico amministrativo	4554	123	125	125	544	769	61	
TOTALE	4623	130	129	166	553	769	71	

Dirigenti Area Funzioni Centrali

Con la Legge Finanziaria n. 213/2023, il Ministero della Giustizia è stato autorizzato ad assumere altre due unità di personale appartenente al profilo di Dirigente di seconda fascia Area Funzioni Centrali.

Con D.P.C.M. n. 78 del 29 maggio 2023 sono state, pertanto, apportate modifiche alla dotazione organica della dirigenza amministrativa portando, così, l'organico da 17 a 19 unità. Con D.M. 23 ottobre 2023, in attuazione del D.P.C.M. n. 78 del 29 maggio 2023 sono stati nuovamente individuati, presso il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, gli uffici di livello non generale, definiti i relativi compiti, nonché rivista l'organizzazione delle articolazioni dirigenziali territoriali ai sensi dell'articolo 16, comma 1 comma 2 del D.P.C.M. n. 84/2015.

In virtù del decreto legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, è stato disposto lo scorrimento di n. 3 posti dei candidati idonei della graduatoria definitiva del concorso pubblico, per esami, per l'accesso alla carriera dirigenziale penitenziaria per complessivi 5 posti, a tempo indeterminato, di istituto penale per i minorenni di livello dirigenziale non generale, destinati a ricoprire l'incarico dirigenziale presso i Centri per la Giustizia Minorile di Bari, Catanzaro e dell'Ufficio II della Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti giudiziari.

Alla data del 30 novembre 2024, risultano presenti 15 unità, di cui 3 in comando/aspettativa da altre amministrazioni, 3 con incarico ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d. lgs. 165/2001 e una unità con incarico "ad interim" proveniente da altro Dipartimento.

Dirigenti penitenziari di esecuzione penale esterna

In data 5 febbraio 2024 ha avuto inizio il secondo corso di formazione iniziale, della durata di 12 mesi, per i 6 Consiglieri Penitenziari del ruolo di esecuzione penale esterna, assunti a seguito dello scorrimento della graduatoria del concorso pubblico, per esami, per l'accesso alla carriera dirigenziale penitenziaria per complessivi 18 posti di dirigente del ruolo di esecuzione penale esterna, autorizzato dall'art. 12 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 maggio 2023.

Dirigenti penitenziari di istituto penale per minorenni

Per far fronte alle esigenze gestionali degli Istituti penali per i minorenni, la dotazione organica della carriera penitenziaria del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità è stata incrementata, nel 2018, di sette posizioni di livello dirigenziale non generale.

Si è conclusa, nell'ottobre del 2023 la procedura relativa al concorso pubblico per esami per l'accesso alla carriera dirigenziale penitenziaria per complessivi 5 posti, a tempo indeterminato, di dirigente di istituto penale per i minorenni di livello dirigenziale non generale pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - IV serie speciale - n. 78 del 6 ottobre 2020.

I vincitori del concorso sono stati assegnati alle cinque sedi dirigenziali vacanti, per cui tutte e sette le Direzioni degli Istituti penali per i minorenni di livello dirigenziale sono attualmente coperte.

È *in itinere* il nuovo Decreto ministeriale di individuazione di livello degli Uffici per il che prevede l'elevazione dell'I.P.M. di Milano a sede di dirigenza superiore in relazione alle sue competenze gestionali.

1.3 Grado di digitalizzazione dei servizi e prospettive di sviluppo

I servizi periferici del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità prendono in carico minorenni e giovani adulti sottoposti a procedimento penale da parte del Giudice minorile, nonché adulti in esecuzione penale esterna, in pena sostitutiva o in messa alla prova. Le attività rese nei confronti degli affidati –quali indagini sociali, cura, supporto, sostegno, monitoraggio, verifica etc.- sono necessariamente rese prevalentemente in presenza a diretto contatto con l'assistito e la relativa rete familiare e di assistenza.

La digitalizzazione dei servizi, pertanto, riguarda primariamente i sistemi e gli strumenti di supporto ai processi di lavoro interni all'Amministrazione e di colloquio con le altre Amministrazioni. Di seguito si indicano i principali strumenti in uso:

- Office 365 Multi-device, comprensivo dei componenti *cloud* di *storage* one drive e sharepoint, nonché del sw di call conference Teams;
- CALLIOPE (Protocollo documentale Uffici amministrativi);
- SICOGE (Sistema per la gestione integrata della contabilità economica e finanziaria del Ministero dell'Economia e delle Finanze);
- InIt (nuovo sistema informatico gestionale di contabilità pubblica del Ministero dell'Economia e delle Finanze);
- SUP (Sistema Unico del Personale);
- SISM (Sistema Informativo dei Servizi Minorili);

- SIEPE (Sistema informativo per l'esecuzione penale esterna);
- SIAT-DGMC (Sistema Informativo Automezzi e Traduzioni);
- CIS (Cruscotti Informativi Statistici);
- Piattaforma E- LEARNING per la formazione a distanza;
- Time Management (sistema di gestione delle presenze, attualmente in uso alla sola sede centrale);
- Piattaforma OIV (per la valutazione della performance ex D. Lgs. 150/2009);
- OMNIA, applicativo per la gestione dei contratti pubblici, specificamente previsto dal relativo Codice.

Per quel che riguarda, in particolare, i servizi agli assistiti, sono state dettate disposizioni di digitalizzazione per:

- la celebrazione dei processi penali e delle udienze di sorveglianza a carico della popolazione detenuta, da tenersi a distanza;
- lo svolgimento dei colloqui a distanza attraverso videocollegamento tra la popolazione detenuta e i familiari autorizzati;
- la creazione di un sistema unico automatizzato di gestione dei colloqui telefonici tra la popolazione detenuta e i familiari autorizzati.

In particolare, la piattaforma e-learning ha consentito e continua tutt'ora a consentire di integrare in modo utile ed efficace le prestazioni da remoto del personale che opera in modalità di lavoro agile.

Il portale è accessibile al link <https://e-learning.giustizia.it> ed è possibile accedervi semplicemente inserendo le proprie credenziali ADN (nome.cognome e password).

All'interno di questo ambiente di formazione a distanza, sono disponibili molteplici percorsi formativi, raggruppati per aree tematiche (informatica, manageriale, giuridico-normativa, ecc.).

Il personale amministrativo ha certamente familiarizzato di più con gli strumenti informatici per il lavoro da remoto messi a disposizione dall'Amministrazione, e la formazione e-learning ha subito un'eccezionale crescita, un dato questo che dovrà rimanere patrimonio anche in futuro.

Per quanto riguarda le prospettive di sviluppo, si riepilogano di seguito le principali attività in corso:

- A) Sistema Time Management (TMMG) per la rilevazione delle presenze presso le sedi periferiche del DGMC. Time Management (TMMG) è un'applicazione web per la rilevazione e la gestione delle presenze, resa disponibile dal DIT per gli uffici del Ministero della Giustizia. Nel corso del 2024 è stata completata la diffusione a tutti i 22 interdistretti del DGMC. Il sistema favorisce una forte standardizzazione delle procedure e delle pratiche operative, assicurando il medesimo trattamento e le medesime procedure per istituti contrattuali, in tutto il contesto nazionale. Inoltre, è stata avviata la migrazione della gestione dei lettori di badge verso l'infrastruttura DIT presente presso il CISIA di Roma in maniera di ottenere una ulteriore centralizzazione ed uniformità dei processi oltre ad un miglioramento della affidabilità e resilienza.

- B) SIEPE. Il Sistema Informativo dell'Esecuzione Penale Esterna (SIEPE), entrato in funzione nel 2022, è di supporto agli uffici per la gestione della presa in carico di adulti in esecuzione penale esterna e in messa alla prova, nonché per le relative attività di osservazione, assistenza, indagine sociale. Il sistema, in continua evoluzione, ha visto nell'anno 2024 il rilascio di nuove funzionalità finalizzate principalmente alla condivisione di informazioni e documenti tra uffici coinvolti nella gestione dello stesso soggetto.
- C) SISM. Il Sistema Informativo dei Servizi Minorili (SISM) gestisce i fascicoli dei minori dell'area penale, in carico ai Servizi della giustizia minorile per l'esecuzione dei provvedimenti dell'Autorità Giudiziaria e per gli interventi di giustizia minorile. Questo sistema, rilasciato nel 2010, è stato sviluppato con una tecnologia ormai superata, che costringe all'utilizzo di sistemi operativi e piattaforme che non rispondono ai moderni criteri di sicurezza e che non sono conformi alle indicazioni fornite dal DIT. Ritenuto urgente un intervento di adeguamento ai nuovi standard tecnologici, è stata completata nel corso dell'anno 2024 l'attività di analisi sul sistema con l'obiettivo di studiarne la reingegnerizzazione.
- D) CIS. Il sistema Cruscotti Informativi Statistici (CIS) consente l'elaborazione statistica dei dati sia dei minori dell'area penale sia degli adulti in carico agli Uffici di esecuzione penale esterna; costituisce, altresì, lo strumento attraverso il quale sono effettuati i controlli di qualità sugli archivi gestionali per evidenziare la presenza di dati mancanti e incoerenti. Il Dipartimento utilizza, dall'anno 2024, un nuovo sistema CIS relativo all'esecuzione penale esterna. Il sistema CIS relativo ai dati dei minori, già collaudato, entrerà a breve in esercizio ed entrambi i sistemi sono stati studiati per integrarsi con il progetto Datalake Giustizia.
- E) Portale LPU. Il Portale per i Lavori di Pubblica Utilità (Portale LPU), entrato in esercizio nella seconda metà dell'anno 2024, è di supporto all'inserimento e alla pubblicazione delle convenzioni per il lavoro di pubblica utilità da parte dei Tribunali e degli Enti convenzionati. Nella parte pubblica consente la consultazione su Internet, da parte del cittadino, delle convenzioni in essere, sia nazionali che locali, e delle sedi di svolgimento del lavoro di pubblica utilità. Lo strumento è di utilità e agevola anche il lavoro degli avvocati e degli uffici di probation.
- F) SIAT-DGMC (Sistema Informativo Automezzi e Traduzioni). Nel corso del 2023 è stato messo in esercizio il sistema per la gestione standardizzata del servizio automobilistico, dei malfunzionamenti e dei relativi interventi di manutenzione correttiva, compresa l'assistenza applicativa per gli interventi sulle segnalazioni delle problematiche a livello utente. Per l'utilizzo dell'applicativo è stato altresì realizzato uno specifico piano di formazione, destinato agli operatori di tutti gli uffici nazionali.
- G) Il DGMC, inoltre, sta partecipando alla sperimentazione in collaudo della nuova Piattaforma pianificazione acquisti e gestione "OMNIA", realizzata dal DIT, per la gestione digitale dell'intero ciclo di vita dei contratti, dalla programmazione all'esecuzione, con i seguenti obiettivi: Digitalizzazione del processo di pianificazione e gestione acquisti; Ottimizzazione delle modalità di lavoro e dei processi di pianificazione delle iniziative e del budget; Gestione centralizzata delle informazioni; Monitoraggio in tempo reale degli adempimenti della trasparenza.

La piattaforma entrerà in uso con la programmazione triennale 2025-2027.

H) Studio di ulteriori opportunità e strumentazioni a supporto dei servizi DGMC: i servizi DGMC registrano crescenti fabbisogni nel campo della digitalizzazione dei servizi. In tale ambito il DGMC assicura il proprio contributo per individuare unitamente a DIT le soluzioni operative percorribili.

1.4 Livello di attuazione e lo sviluppo del lavoro agile

Con la sottoscrizione, in data 9 maggio 2022, del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, l'istituto del lavoro agile, previsto per l'apparato pubblico dalla legge n.81/2017, trova una sua prima regolamentazione ad opera della fonte contrattuale—artt. 36-40-, che disciplinano i principi generali per la corretta applicazione di una tale modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, i presupposti per l'accesso, le caratteristiche dell'accordo e la modalità di articolazione della prestazione.

Con Decreto Ministeriale 18 ottobre 2023 è stato adottato il codice di comportamento del personale del Ministero della Giustizia che all'articolo 16 disciplina il rispetto di alcuni obblighi e doveri di cooperazione del personale con prestazione lavorativa in modalità agile.

Nella fase di sviluppo, il lavoro agile è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo nel contempo l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, stimolare l'autonomia e la responsabilità dei lavoratori, contemporaneamente incrementando la loro produttività, promuovere la mobilità sostenibile, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

L'organizzazione del lavoro agile deve prevedere:

1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
4. l'aumento di produttività del lavoro e il miglioramento della qualità del lavoro, questi ultimi principalmente per le attività di back office e in generale per le funzioni di supporto, con particolare riferimento alle attività amministrativo contabili. Infatti, l'impatto del lavoro agile sulle attività che esplicano la "mission" del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità è molto relativo in ragione della tipologia di servizi erogati all'utenza (soggetti destinatari di procedimenti penali) che necessita della presenza fisica dell'operatore (vedasi in particolare i servizi residenziali minorili e i servizi sociali rivolti a minorenni e adulti, nei quali è impegnata la grande maggioranza del personale DGMC, con particolare riferimento ai profili di funzionario di servizio sociale, funzionario di professionalità pedagogica).

2. Modalità attuative del lavoro agile

Il dipendente ammesso al lavoro agile potrà svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro secondo un calendario da concordare preventivamente con l'Ufficio di appartenenza.

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza vincolo d'orario, nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dal CCNL Comparto funzioni centrali triennio 2019-2021, salvo il rispetto delle fasce orarie di contattabilità e di inoperabilità.

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.

Il dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte, a cadenza settimanale o mensile, secondo le disposizioni del responsabile dell'ufficio, che devono essere indicate nell'accordo individuale.

Il responsabile dell'ufficio organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto in modo da garantire la piena funzionalità del servizio all'utenza. A tal fine, il lavoro agile è, di regola, programmato mediante rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, garantendo la prevalenza dell'attività svolta in presenza su base settimanale o mensile.

Ove ricorrano particolari esigenze organizzative, il responsabile dell'ufficio potrà, nell'ambito della propria autonomia, modulare l'accesso al lavoro agile dei dipendenti, anche superando il limite della prevalenza dell'attività svolta in presenza, dandone adeguata e specifica motivazione nell'accordo individuale.

L'eventuale diniego di ammissione al lavoro agile deve essere adeguatamente motivato e comunicato al richiedente con le stesse forme con le quali il lavoratore ne ha fatto richiesta.

L'Amministrazione, fermi restando i diritti sanciti da specifiche normative, nell'accesso al lavoro agile, tiene in debita considerazione la situazione dei dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Per quanto concerne i lavoratori cosiddetti "fragili" il lavoro agile si applica tenendo conto delle direttive emanate dall'amministrazione poste a tutela di questa categoria di lavoratori, a cui dal 1° gennaio 2024, sulla scorta delle indicazioni formulate nella Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, si applica il regime ordinario sia con riferimento alla sottoscrizione dell'accordo individuale che alle comunicazioni obbligatorie ex art. 23, della legge 23 marzo 2017, n. 81.

La valutazione in ordine al numero di giorni di lavoro agile che è possibile concedere agli stessi, anche in ragione delle patologie da cui sono affetti, è rimessa al responsabile dell'ufficio che individuerà le misure organizzative che si rendono necessarie a tutela di quei *"lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari ... anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza"*.

2.1 Gli obiettivi del lavoro agile

Con il lavoro agile l'Amministrazione persegue i seguenti obiettivi principali:

1. diffusione di modalità di lavoro orientate ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e allo sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
2. rafforzamento della cultura della misurazione e della valutazione della performance;
3. valorizzazione delle competenze e miglioramento del benessere organizzativo dei dipendenti, anche attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

4. promozione dell'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità permanente o temporanea;
5. semplificazione e razionalizzazione dei processi di lavoro;
6. informatizzazione dei processi di lavoro e diffusione di tecnologie e competenze digitali;
7. promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.

2.2 Analisi organizzativa

L'adozione del lavoro agile in funzione della realizzazione del POLA ha fatto rilevare, per il Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità:

- Il miglioramento dei processi di comunicazione interna grazie a una progressiva diffusione dell'applicativo TEAMS;
- Il potenziamento delle dotazioni informatiche messe a disposizione dall'Amministrazione e delle dotazioni per accedere da remoto alle basi dati dell'Amministrazione;
- Un maggiore coinvolgimento del personale di genere femminile rispetto a quello di genere maschile;
- Una valutazione positiva dell'esperienza di lavoro agile da parte di coloro che l'hanno vissuta e una disponibilità a proseguire con tale modalità lavorativa.

2.3 Mappatura delle attività realizzabili in modalità agile

Le attività potranno essere svolte in modalità agile quando sussistano le seguenti condizioni:

- a) lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare la funzionalità dell'ufficio e comportare una riduzione dei servizi in favore dell'utenza, dei cittadini, imprese e Pubbliche Autorità, e deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
- b) l'accesso al lavoro agile dovrà essere facilitato per i dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure;
- c) l'accesso al lavoro agile dovrà avvenire su base consensuale e volontaria;
- d) nello svolgimento della prestazione in modalità agile dovrà essere garantita la riservatezza dei dati, anche mediante l'uso di specifiche piattaforme digitali;
- e) possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro fornite, ove disponibile, ai dipendenti ammessi al lavoro agile;
- f) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:
 - a) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
 - b) le modalità ed i tempi di esecuzione della prestazione;
 - c) le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile.

Sono riconducibili a lavoro agile le attività che presentino le seguenti caratteristiche minime:

- a) possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- b) autonomia operativa e possibilità per il dipendente di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati con il proprio dirigente o con chi

ne fa le veci, salvaguardando le esigenze di coordinamento con il restante personale dell'ufficio;

- c) possibilità da parte del datore di lavoro di monitorare e valutare, secondo criteri oggettivi e predeterminati, la prestazione e i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi programmati.

2.3.1 Elenco delle attività espletabili in modalità di lavoro agile

Appare utile rappresentare, in maniera rigorosamente non tassativa e meramente esemplificativa, le attività lavorative che possono essere svolte in modalità agile previa sussistenza delle caratteristiche minime di cui al punto precedente:

Attività educativa e di servizio sociale
Attività di indagine sociale
Attività di predisposizione di progetti di Messa alla Prova, di Misure alternative alla detenzione, di Misure penali di comunità
Istruttoria procedimentale degli atti
Elaborazione progetti socio-educativi
Redazione rapporti informativi
Stesura relazioni di vario tipo inerenti l'attività socio-educativa
Servizio esterno (visite domiciliari, partecipazione alle udienze, visite presso comunità/REMS ecc.)
Attività amministrativa, contabile e tecnica
Istruttoria atti e documenti inerenti progetti, contratti, atti e decreti di gestione del personale, etc.
Istruttoria procedimentale a attività gestionale
Predisposizione di note e pareri
Analisi, studio, ricerca e stesura di testi e relazioni
Approfondimenti normativi e/o giurisprudenziali con elaborazione dati e documenti
Predisposizione di atti/provvedimenti, di modulistica e di documentazione amministrativa, contabile, tecnica, etc.
Predisposizione documentazione di gara
Predisposizione atti di spesa
Analisi, valutazione, predisposizione, aggiornamento e pubblicazione, anche on line, di dati e prospetti
Elaborazione di documentazione tecnica di progetto (relazioni tecniche, capitolati speciali d'appalto, computi metrici estimativi, elaborati grafici ecc.).
Elaborazione di documentazione tecnica relativa al controllo tecnico amministrativo sulla esecuzione di lavori, servizi e forniture (direzione lavori o direzione dell'esecuzione del contratto) incluso il collaudo, la regolare esecuzione o le verifiche di conformità.
Attività di analisi, monitoraggio e gestione, anche con l'ausilio di piattaforme, reti, siti web e applicativi accessibili da remoto
Predisposizione di programmazioni e progettazioni
Predisposizione di rendiconti e consuntivi
Attività di monitoraggio e controllo
Istruttoria ricorsi e procedimenti disciplinari
Acquisizione ed elaborazione di dati statistici, analisi statistiche
Monitoraggi di dati gestionali ai fini del controllo di qualità e dell'elaborazione statistica

Attività di traduzione di atti da e per le lingue straniere ivi compresi i contatti con in lingua con l'estero
Utilizzo di applicativi accessibili da remoto e di software di videoconferenza
Attività amministrative, contabili, gestionali e tecniche espletabili con l'ausilio di applicativi e piattaforme accessibili da remoto
Attività di coordinamento tra gli uffici dell'Amministrazione centrale e gli uffici periferici
Attività di raccordo con altri dipartimenti e altre amministrazioni
Riunioni periodiche tra i componenti di unità operative
Riunioni sindacali
Contatti con le persone in carico e loro familiari
Riunioni d'équipe per la elaborazione di programmi di trattamento e progetti trattamentali
Riunioni e incontri con gli enti e servizi territoriali, il privato sociale, il volontariato
Incontri con la magistratura
Formazione
Partecipazione ad attività di formazione on line o su piattaforme e-learning.
Attività di studio, analisi e approfondimento
Predisposizione di manuali e di docenze

Tale elencazione non ha carattere di onnicomprensività, potendo essere direttamente individuate dai responsabili degli uffici ulteriori attività eseguibili da remoto, anche recependo buone prassi seguite da altri uffici, nel rispetto della specifica normativa di settore.

2.3.2 Elenco delle attività indifferibili da assicurare con totale/parziale presenza fisica

Restano, tuttavia, escluse dalla possibilità di svolgimento in modalità agile quelle attività che afferiscono a processi lavorativi che, per loro natura o per esigenze d'ufficio richiedono la presenza in sede del lavoratore quali:

1. attività di accoglienza dell'utenza;
2. attività di assistenza all'utenza e supporto educativo nelle strutture dell'Amministrazione;
3. ricevimento del pubblico e dei fornitori;
4. attività di presidio di specifiche funzioni che richiedono la necessaria presenza del dipendente, con particolare riferimento alle attività da realizzarsi necessariamente in specifiche fasce orarie (es: attività di segreteria amministrativa e tecnica, help desk, centralino, smistamento della corrispondenza e della documentazione in arrivo, attività ausiliarie e di supporto allo svolgimento delle attività lavorative in sede, etc.);
5. attività che richiedono la consultazione o il trattamento di documentazione disponibile o da prodursi univocamente su supporto analogico;
6. attività che implicano l'utilizzo di applicativi non accessibili da remoto;
7. attività di gestione degli immobili, di manutenzione degli impianti e delle strutture e di gestione dei beni mobili e dei valori che richiedono la presenza in sede.

2.4 Accordi individuali

Il responsabile dell'ufficio, nell'esercizio del proprio potere datoriale, assegna le attività di lavoro agile ai propri dipendenti che sottoscrivono apposito accordo, stipulato per iscritto,

disciplinando l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

Sono elementi necessari dell'accordo individuale:

- a) Durata dell'accordo (tempo determinato, con apposizione di un termine finale, ovvero tempo indeterminato, salvo revoca o recesso);
- b) Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza, su base settimanale o mensile;
- c) Ipotesi e modalità di recesso;
- d) Indicazione delle fasce di contattabilità e inoperabilità, individuate coerentemente con le mansioni attribuite al dipendente e con le attività da svolgere, entro i limiti di durata massima del lavoro giornaliero e settimanale;
- e) Obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile e forme e modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- f) Un'utenza telefonica fissa o cellulare e l'indirizzo di posta elettronica personale istituzionale, tramite i quali il dipendente si impegna ad essere sempre contattabile nelle fasce di contattabilità;
- g) Processi di lavoro, attività o settori di attività da espletare, anche senza utilizzo di strumenti digitali, fuori dalla sede di servizio;
- h) Eventuale strumentazione tecnologica (propria ovvero fornita dall'Amministrazione) necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di servizio;
- i) I tempi di riposo del lavoratore, non inferiori a quelli previsti per il lavoratore in presenza, e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- j) Le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- k) Modalità e tempi dell'attività di monitoraggio, criteri di verifica e valutazione dell'attività svolta;
- l) L'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Amministrazione.

Il dipendente, nel sottoscrivere l'accordo individuale, si impegna formalmente a:

- a) eseguire la prestazione lavorativa in modalità agile in stretta aderenza a quanto previsto nell'accordo, nel pieno rispetto dei vigenti obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali;
- b) custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici messi a disposizione;
- c) utilizzare le dotazioni informatiche consegnategli esclusivamente per ragioni di servizio e conformemente alle istruzioni ricevute, senza alterare la configurazione del sistema o installare software in difetto di preventiva autorizzazione, impedendo che le stesse siano utilizzate da altre persone;
- d) cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali dell'ufficio rispettando le norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo delle strumentazioni tecniche, nonché le specifiche norme sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui all'art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e successive modificazioni ed

integrazioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'Amministrazione.

e) rispettare la vigente normativa in materia di sicurezza dei dati.

2.5 Obblighi in materia di riservatezza

Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente e dal Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero della Giustizia.

Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione dei dati e delle informazioni trattate ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro;

Il dipendente, nello svolgimento dell'attività fuori dalla sede di lavoro, si impegna ad adottare le soluzioni tecnologiche proposte dall'Amministrazione (DGSIA) idonee a consentire il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche dell'ufficio necessarie allo svolgimento delle attività previste, nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nei locali dell'Amministrazione;

Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalla normativa vigente che trovano integrale applicazione anche per il lavoro espletato in modalità agile.

3. I soggetti, le strutture, i processi e gli strumenti

3.1 I dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi

L'attuazione del lavoro agile richiede l'adozione di stili manageriali e l'esercizio di una leadership volti a sviluppare la capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, improntando le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca e passando dalle canoniche forme di controllo alla responsabilità per i risultati.

Il dipendente gode di autonomia operativa e può organizzare la prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi assegnati dal dirigente dell'Ufficio. Questi, verifica costantemente lo svolgimento del lavoro in modalità agile, il raggiungimento degli obiettivi prefissati e il rispetto di tutti gli obblighi e di tutte le prescrizioni spettanti al dipendente e procede in genere a monitorare e valutare costantemente i risultati dell'attività lavorativa svolta in modalità agile.

La presente regolamentazione è destinata al personale appartenente ai ruoli delle aree funzionali del Comparto Funzioni Centrali, con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando da altre Amministrazioni.

3.2 Le strutture e sicurezza nei luoghi di lavoro

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'Amministrazione e in parte all'esterno di questi, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e, in particolare, quelle di cui al D. Lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modificazioni e della Legge 22 maggio 2017, n. 81, in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività lavorativa

A tal fine l'Amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa INAIL sui rischi generali e su quelli specifici connessi alla particolare modalità di espletamento della prestazione, il cui mancato rispetto non consentirà di garantire la copertura assicurativa in ordine ad eventuali infortuni sul lavoro.

Ogni dipendente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro, cooperando all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte per fronteggiare i rischi.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente incompatibili con un corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento per i connessi adempimenti di legge.

3.3 Le fasce di contattabilità

La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario, anche in modo discontinuo, nell'ambito dell'orario massimo di lavoro giornaliero e settimanale stabilito dal CCNL. La stessa si articola, ai sensi dell'art. 39 del CCNL Funzioni Centrali del 9 maggio 2022, nelle seguenti fasce temporali:

- a) *fascia* di contattabilità - nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail o con altre modalità similari. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;
- b) *fascia* di inoperabilità - nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'articolo 17, comma 6, del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto, nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo.

Il dipendente che eccezionalmente, per motivate e documentate gravi ragioni personali o familiari, non può essere contattato oppure non può svolgere la propria prestazione lavorativa all'interno della fascia di contattabilità, comunica immediatamente e preventivamente al proprio Ufficio tale interruzione della prestazione lavorativa da remoto. La mancata tempestiva comunicazione è causa di revoca dell'accordo individuale.

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. Il dipendente che fruisce dei suddetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi sopra stabiliti a precedente punto a).

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, 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. Questi, 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 lavoratore 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.

Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando il rispetto della fascia di inoperabilità e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono previsti i contatti con i colleghi o con il responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle *e-mail*, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione agli applicativi in uso all'Amministrazione

3.4 Trattamento giuridico ed economico. Revoca e recesso.

L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi nazionali, né sul trattamento economico in godimento.

L'Amministrazione garantisce in caso di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile le pari opportunità tra tutti i dipendenti ed esclude ogni discriminazione, anche ai fini del riconoscimento delle professionalità, della valutazione delle *performance* e della progressione di carriera.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio. Non sono invece configurabili prestazioni di lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

Non sono previste indennità a copertura delle spese riguardanti i consumi elettrici, la connessione alla rete Internet e le comunicazioni telefoniche con l'Ufficio.

L'Amministrazione, in presenza di sopravvenute esigenze di servizio, può revocare, con adeguata motivazione e con preavviso di almeno 30 giorni, l'ammissione al lavoro agile. In tal caso, il dipendente dovrà riprendere la propria prestazione secondo l'orario ordinario presso la sede di lavoro, a partire dal giorno indicato nel provvedimento di revoca.

Anche il dipendente a cui è stato assegnato il programma di lavoro agile, potrà richiedere all'Ufficio, con adeguata motivazione, la revoca del programma stesso, ovvero una sua modifica o integrazione.

Per esigenze di carattere organizzativo, il dirigente può sospendere gli accordi di lavoro agile qualora lo svolgimento della prestazione lavorativa con tale modalità pregiudichi la funzionalità dell'ufficio comportando una riduzione dei servizi in favore dell'utenza, dei cittadini, imprese e Pubbliche Autorità. La cessazione della sospensione non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

3.5 Formazione

1. Questa Amministrazione, al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, collabora regolarmente con la Direzione Generale della Formazione del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (DAP) - che ai sensi del regolamento di organizzazione del Ministero, svolge l'attività di formazione e di aggiornamento professionale anche in favore dei dipendenti del DGMC - individuando le esigenze formative del personale per la

definizione del Piano annuale della formazione con i percorsi che verranno rivolti al personale di questo Dipartimento.

Per il personale che usufruisce di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa saranno previste specifiche iniziative formative, anche per il tramite della piattaforma di *e-learning* Giustizia, con l'obiettivo di consolidare le competenze già acquisite in merito all'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile, nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'*empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

2. L'Amministrazione assicura adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3. Al fine di ampliare l'offerta formativa, vengono diffuse sul territorio nazionale diverse opportunità. In particolare, viene sensibilizzato il personale ad aderire alla formazione promossa dalla SNA e dal Dipartimento della Funzione Pubblica con il progetto "Syllabus". Quest'ultimo programma, attraverso moduli online, mira a fornire ai dipendenti che vi aderiscono una formazione personalizzata con l'erogazione di test di autovalutazione e di verifica, oltre che con una rilevazione strutturata ed omogenea dei gap formativi in ambito digitale e sulle tematiche di maggiore interesse per la pubblica amministrazione.

3.6 Dotazioni informatiche e accesso da remoto ad applicativi informatici

L'Amministrazione fornisce ai dipendenti ammessi al lavoro in modalità agile specifiche dotazioni informatiche necessarie allo svolgimento della prestazione assicurandone l'adeguatezza ed il buon funzionamento. Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo e salvo eventi straordinari ed imprevedibili. Le dotazioni informatiche fornite dall'Amministrazione devono essere utilizzate dal dipendente esclusivamente per ragioni di servizio; le stesse non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza. È fatto divieto di effettuare installazioni di *software* non preventivamente autorizzate e di concedere in uso la strumentazione informatica a terzi soggetti, e, se non previa autorizzazione del dirigente/direttore, anche ad altri dipendenti dell'Amministrazione.

Qualora l'Amministrazione non sia nella disponibilità delle predette dotazioni ed in attesa delle necessarie forniture, al fine di non pregiudicare la possibilità di accesso dei dipendenti al lavoro agile, il dipendente potrà utilizzare la propria dotazione informatica purché la stessa sia compatibile con i sistemi operativi e con gli applicativi in uso nonché dotata delle necessarie misure atte a garantire la sicurezza dei dati e dei documenti.

In particolare:

Strumentazione HW: Nell'anno 2022 è terminata la distribuzione di 1550 postazioni portatili fornite dal DIT. E' attualmente in corso e sarà terminata nei primi mesi del 2025 la fornitura da parte del DIT di ulteriori 1217 postazioni di lavoro portatili, in relazione agli incrementi organici registrati dal DGMC. Si tratta di pc portatili, completi di *docking station*, che sostituiscono integralmente la postazione fissa. Talune sedi, tuttavia, segnalano tuttora puntuali difficoltà per coprire tutti i richiedenti. Il dipendente assegnatario è responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato della dotazione strumentale assegnata, salva l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo e salvi eventi straordinari e imprevedibili, dovendo peraltro il dipendente limitarsi all'uso esclusivamente per ragioni di servizio degli apparecchi forniti.

Accesso ai sistemi da remoto e schede CMG 3.0: Attualmente l'accesso da remoto è consentito con specifica procedura solo ai possessori di tessera CMG 3.0.

La tessera CMG consente l'accesso in sicurezza da remoto a sistemi quali: Calliope (sistema protocollazione dell'Amministrazione), Sicoge-InIt, Time management, piattaforma OIV.

Continuano ad essere operative le 23 sedi di rilascio delle smart card CMG 3.0, oltre a quella centrale di questo Dipartimento, per rendere più efficace e capillare l'emissione delle tessere su tutto il territorio nazionale. Con provvedimento prot. n. 75688 del 29.11.2023 è stato aggiornato l'elenco delle postazioni di rilascio con i rispettivi operatori di registrazione e referenti di convalida.

Un contributo significativo alla velocizzazione dell'emissione delle tessere è stato assicurato dall'entrata in esercizio del SUP (Sistema Unico del Personale) che garantendo la centralizzazione delle anagrafiche del personale del Ministero della Giustizia, ha risolto le difficoltà di dialogo tra i sistemi dei diversi Dipartimenti che ostacolano la procedura di rilascio. Sono state superate anche le difficoltà riscontrate nel censimento dei dipendenti provenienti dai ruoli del Corpo della Polizia Penitenziaria.

Dal settembre 2023 le 23 postazioni decentrate di rilascio sono state abilitate e formate anche all'emissione delle tessere sostitutive (attivabili entro 30 minuti dall'acquisizione dei dati).

Principalmente per ragioni di sicurezza e parzialmente di adeguamento tecnologico, solo una parte degli applicativi in uso presso l'Amministrazione è fruibile da remoto tramite CMG. In particolare, non è possibile l'accesso da remoto ai sistemi SISM (Sistema Informativo dei Servizi Minorili) e SIEPE (sistema degli uffici di esecuzione penale esterna), che rientrano tra gli applicativi di maggior utilizzo da parte del personale.

Nel 2024, il DIT ha avviato la sperimentazione di una procedura alternativa per l'accesso da remoto ai sistemi, legata alla disponibilità di un pc portatile dell'Amministrazione. Ciò al fine di disporre di una seconda modalità per garantire l'accesso da remoto, con benefici in termini di sicurezza, resilienza e operatività (la disponibilità di due differenti procedure mette al riparo da temporanea indisponibilità di uno dei due strumenti, per aggiornamento, malfunzionamento o altro).

Sono state fornite, con nota DIT prot. n. 8690.U del 09.03.2020, ribadita con la nota prot. n. 62177.U del 31.12.2021 della Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile, in tema di organizzazione del lavoro agile, indicazioni operative per l'accesso remoto ai sistemi.

Software: L'estensione al personale delle funzionalità di Office 365 Multi-device ha consentito l'utilizzo dello spazio di archiviazione virtuale "One Drive" per la condivisione di documenti in *cloud*. La diffusione di Microsoft teams ha reso ormai stabile il capillare utilizzo dello strumento delle video-conferenze.

4. Programma di sviluppo del lavoro agile

4.1 Condizioni abilitanti il lavoro agile

4.1.1. Salute organizzativa e sistema di misurazione e valutazione della performance

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dipendente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei

confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Amministrazione della giustizia minorile e di comunità.

L'Amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Partendo dalla mappatura dei processi e delle attività che possono essere svolte in modalità di lavoro agile, di cui si è detto, occorre ripensare la complessiva organizzazione del lavoro tanto nell'ottica di creare efficaci sinergie lavorative tra chi opera in presenza e chi opera a distanza quanto per assicurare un qualificato servizio all'utenza.

Sono state curate nel tempo la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance, in collegamento con i documenti di programmazione finanziaria.

Il DGMC da tempo provvede a valorizzare i metodi e gli strumenti di supporto alle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, ponendo attenzione all'analisi degli scostamenti tra risultati attesi e conseguiti. Gli obiettivi vengono assegnati annualmente, attraverso un modello "a cascata", a tutti i dipendenti.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è finalizzato al miglioramento continuo dell'organizzazione, anche per far fronte alle concrete difficoltà esistenti a seguito della riduzione del personale in servizio, attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la responsabilizzazione dei collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore autonomia nell'organizzazione delle proprie attività lavorative.

In quest'ottica il Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità perseguirà anche nel 2025, con modalità partecipate, il cambiamento e l'innovazione organizzativa, una maggiore semplificazione e razionalizzazione dei propri processi, coinvolgendo i dipendenti nelle strategie e negli obiettivi da realizzare, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno per il raggiungimento di tali obiettivi, consolidando le precedenti esperienze, in cui è già presente un processo strutturato e formalizzato di assegnazione degli obiettivi, di verifica del loro stato di attuazione, di confronto fra i soggetti interessati.

Da quanto sopra esposto, emerge chiaramente come il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della giustizia costituisca un valido ed efficace punto di partenza, un punto di forza per l'Amministrazione, in cui dirigenti e i titolari di posizioni organizzative lavorano già per obiettivi e progetti.

Quanto al benessere organizzativo, dalle informazioni in possesso, si è potuto verificare il positivo impatto nelle dinamiche di vita dei dipendenti del lavoro agile quale modello che consente certamente di meglio conciliare le esigenze familiari con il lavoro permettendo un più proficuo utilizzo del tempo libero.

4.1.2 Salute professionale

Le peculiari funzioni svolte dal personale in servizio negli Uffici e Servizi centrali e territoriali sia della giustizia minorile che dell'esecuzione penale esterna hanno certamente sedimentato una cultura organizzativa e lo sviluppo di adeguate competenze, la capacità di programmazione, coordinamento e di misurazione e valutazione.

Andrà certamente sviluppata in futuro l'attitudine all'utilizzo delle tecnologie digitali e andranno promosse iniziative di informazione e formazione in materia di sicurezza informatica con il compito di trasferire ai dipendenti i relativi contenuti.

Saranno curati e potenziati gli interventi formativi in materia di alfabetizzazione informatica rivolti alle professionalità meno elevate.

Si avverte, tuttavia, la necessità di una mirata analisi dei fabbisogni formativi, risultando tale esigenza fortemente avvertita, come è emerso nell'indagine condotta, al fine di migliorare le competenze digitali.

4.1.3 Salute digitale

Il principale elemento di criticità emerso dall'esperienza maturata attraverso il lavoro agile è la capacità non ottimale, allo stato attuale, di utilizzare strumenti applicativi software per la gestione dei flussi di lavoro che consentano il lavoro su singole fasi del processo e la successiva gestione dell'avanzamento da parte di soggetti diversi.

Ulteriore esigenza è quella di dotare un maggior numero di dipendenti delle necessarie strumentazioni informatiche volte ad assicurare lo svolgimento del lavoro in modalità agile e a favorire efficaci processi di comunicazione interna e a beneficio dell'utenza.

4.1.4 Salute economico-finanziaria

È d'uopo precisare che, per quanto riguarda la formazione del personale, il DGMC fa riferimento alla DG Formazione del DAP; analogamente, per quanto riguarda la digitalizzazione, il DGMC fa riferimento al DIT; pertanto, le relative risorse finanziarie fanno capo a detti Dipartimenti.

4.2 Piano di sviluppo

L'attuazione di un coerente piano di sviluppo richiede la definizione di specifici interventi, da attuare per fasi, muovendo dall'attuale condizione di partenza dianzi descritta. I livelli attesi di sviluppo e i corrispondenti target saranno oggetto di monitoraggio attraverso la definizione di indicatori idonei a misurarne il raggiungimento. Decisivo risulterà, in corso d'opera, il monitoraggio delle dimensioni abilitanti.

Questi i principali obiettivi nella fase di avvio e di sviluppo intermedio:

- ✓ si prevede l'ampliamento dei sistemi informativi a supporto del personale e l'ammodernamento tecnologico dei sistemi già in uso, come illustrato nell'ambito del paragrafo 1.3;
- ✓ si chiederà alla DIT di implementare l'attività di fornitura degli hardware, compatibilmente con le misure di contenimento della spesa pubblica;
- ✓ verranno coinvolti i dipendenti nell'identificare i processi da migliorare o semplificare, utilizzando o meno le tecnologie informatiche, e nel proporre innovazioni da apportare;
- ✓ si assumeranno iniziative per aumentare la disponibilità di banche dati da consultare da remoto (ad esempio, banche dati di giurisprudenza e dottrina) e di applicativi software che richiedono accesso sicuro (ad esempio, il software del protocollo informatico);
- ✓ verrà incentivato l'utilizzo della firma digitale.

4.3 Monitoraggio delle dimensioni abilitanti

In una corretta pianificazione degli interventi risulta essenziale la definizione di appositi indicatori che consentano di monitorare il raggiungimento, nell'arco di un triennio, di una fase di sviluppo avanzato del lavoro agile in modalità ordinaria. Per l'anno 2025 si monitoreranno le seguenti dimensioni, che saranno implementate negli anni successivi.

4.3.1 Salute organizzativa

- Coordinamento organizzativo del lavoro agile;
- Monitoraggio del lavoro agile;
- Programmazione per obiettivi e/o progetti e/o processi.

4.3.2 Salute professionale

- Partecipazione ai percorsi formativi.

4.3.3 Salute economico –finanziaria

- Investimenti in supporti in hardware e infrastrutture digitali funzionali al lavoro agile (informazione nella disponibilità del DIT);
- Investimenti in digitalizzazione di servizi, progetti, processi (informazione nella disponibilità del DIT).

4.3.4 Salute digitale

- N. PC distribuiti per lavoro agile;
- % applicativi consultabili in lavoro agile;
- % firma digitale tra i lavoratori agili;
- % banche dati consultabili in lavoro agile;
- % processi digitalizzati.

4.3.5 Indicatori quantitativi e qualitativi

- % lavoratori agili effettivi, divisi per genere
- % giornate lavoro agile
- % lavoratori fragili
- Durata prevalente degli accordi
- Esistenza di recessi
- Fruizione di permessi di varia natura durante le giornate di lavoro agile.

Amministrazione degli Archivi Notarili

1 Premessa

Le peculiari esigenze delle articolazioni territoriali e della stessa sede centrale dell'Amministrazione degli Archivi notarili rendono necessario accompagnare lo sviluppo del lavoro agile con una periodica, mirata, analisi dei diversi contesti lavorativi che porti ad individuare, in concreto, quei processi ed attività per i quali sussistano i necessari requisiti di carattere organizzativo e tecnologico che consentano di farvi ricorso.

Punto centrale di tale analisi non può che essere la rilevazione dell'impatto della prestazione lavorativa in modalità agile sull'assetto organizzativo delle diverse strutture, in modo da poter verificare se la stessa si traduca, oltre che in un maggior equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, in un sostanziale miglioramento della produttività degli uffici e dei servizi resi all'utenza.

Tale valutazione è rimessa, in primo luogo, ai responsabili dei singoli Archivi notarili che, in forza di una più ampia conoscenza dei contesti di riferimento, sono chiamati a contemperare le predette esigenze in ambiti lavorativi caratterizzati dalla scarsità di risorse umane disponibili.

Al fine di riscontrare, a livello generale, l'incidenza del fenomeno nelle diverse realtà è stato avviato lo scorso anno, attraverso un innovativo prospetto di rilevazione, un monitoraggio che ha permesso di acquisire dati puntuali sui dipendenti che hanno usufruito, pur nei limiti consentiti dalle richiamate esigenze, di tale modalità lavorativa. Analogo monitoraggio verrà realizzato agli inizi del prossimo anno.

Dai dati acquisiti risulta un sostanziale incremento del personale che si è avvalso della prestazione lavorativa in modalità agile rispetto al 2022, come pure è emerso un più ampio ricorso al *co-working*, disposto a favore dei funzionari chiamati a ricoprire l'incarico di reggenti di Archivi notarili privi di titolari.

Alla percezione di un maggior livello di benessere organizzativo da parte dei beneficiari del lavoro agile non sempre è corrisposto un sostanziale miglioramento della qualità del lavoro svolto e della produttività degli apparati. L'incremento del lavoro agile non ha, inoltre, comportato una significativa riduzione delle assenze fatte registrare dal personale.

Di particolare rilievo è risultata, poi, la generale impossibilità di accedere da remoto alle banche dati dell'Amministrazione, per la non disponibilità della carta multiservizi giustizia (CMG), carta che consente di mantenere l'affidabilità degli standard di sicurezza.

Sui richiamati presupposti e problematiche le presenti linee organizzative si propongono di consolidare, nell'ambito del PIAO, le misure atte a consentire il ricorso al lavoro agile in una logica di sistema che sappia valorizzare gli ambiti in cui detta modalità di prestazione lavorativa risulti in grado di esprimere le proprie potenzialità senza pregiudicare quei settori e livelli di attività che non possono prescindere dall'apporto in presenza.

L'obiettivo di favorire, attraverso il lavoro agile, la produttività e l'orientamento ai risultati, richiede l'adozione nel tempo di adeguate misure che impongono la sostanziale revisione dei modelli di organizzazione del lavoro nonché un consistente investimento nelle tecnologie digitali di supporto e nello sviluppo di competenze digitali trasversali nell'ambito delle diverse figure professionali.

In questa prospettiva, al fine di far acquisire una più ampia conoscenza di base sulle potenzialità che offrono le tecnologie digitali, nel corso dell'anno è stata avviata la diffusa formazione informatica del personale dell'Amministrazione, tuttora in atto.

La fruizione del lavoro agile ordinario sarà accompagnata, come per il passato, da puntuali direttive rivolte alle strutture centrali e alle articolazioni territoriali, con l'obiettivo di fornire ogni adeguato supporto e favorire omogenee modalità attuative.

In particolare, verrà riproposto il meccanismo di proroga degli accordi di lavoro agile in essere mediante una semplice integrazione degli stessi, senza la necessità di procedere, salvo i casi che richiedano sostanziali modifiche, alla sottoscrizione di nuovi accordi.

L'esperienza nel complesso positiva di questa prima stagione attuativa ha indotto l'Amministrazione a confermare l'intero impianto costituito dalla sottosezione "Organizzazione lavoro agile" relativa al PIAO 2024.

2 Le condizioni per fare ricorso al lavoro agile

Alla luce delle indicazioni fornite in precedenza dal Ministro per la pubblica amministrazione in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni, per il ricorso a tale istituto si ritengono imprescindibili le seguenti condizioni:

- a) l'invarianza dei servizi resi all'utenza;
- b) l'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza per ciascun lavoratore del lavoro in presenza;
- c) l'adozione di appositi strumenti tecnologici idonei a garantire l'assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile;
- d) la stipula dell'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, cui spetta il compito di definire:
 - 1) gli *specifici obiettivi* della prestazione resa in modalità agile;
 - 2) le *modalità ed i tempi di esecuzione* della prestazione;
 - 3) le *modalità ed i criteri di misurazione* della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in lavoro agile;
- e) il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti.

3 Elementi essenziali per l'attivazione del lavoro agile

La procedura per l'attivazione del lavoro agile per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, a norma della legge 22 maggio 2017, n.81, richiede i seguenti, necessari, adempimenti :

➤ Sottoscrizione degli accordi individuali di lavoro agile

L'accordo, che disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali dell'amministrazione, deve rispettare quanto previsto dagli artt.19 e 21 della legge 81/2017 e contenere gli elementi essenziali individuati dalla stessa e dall'art.38 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021. L'accordo deve essere sottoscritto dal datore di lavoro e dal dipendente.

➤ Obbligo di consegna ai lavoratori e al RLS dell'informativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consegnare, con cadenza almeno annuale, a ciascun lavoratore che effettui il lavoro agile e al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza una informativa scritta in materia di salute e sicurezza sul lavoro che individui i rischi generali e specifici connessi allo svolgimento del lavoro con tale modalità. L'onere può essere assolto trasmettendo lo specifico documento messo a disposizione dall'INAIL.

➤ Obbligo di invio delle comunicazioni obbligatorie

La procedura per effettuare le comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, fatti salvi successivi interventi normativi, è quella prevista dall'art.23 della richiamata L.81/2017.

I suindicati adempimenti saranno oggetto di specifica trattazione nei successivi paragrafi.

4 Mappatura delle attività realizzabili in modalità agile

Questa Amministrazione ha in precedenza individuato, previo confronto con le Organizzazioni sindacali, le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, fermo restando che sono sempre esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Su tali premesse, le attività potranno essere svolte in modalità agile quando sussistano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte delle attività assegnate al dipendente, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile, per il responsabile dell'ufficio, monitorare e valutare, secondo criteri oggettivi e predeterminati, la prestazione e i risultati conseguiti;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini, imprese e pubbliche autorità, che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

Il lavoro agile di regola avrà ad oggetto, nell'ambito della sede centrale e delle sedi territoriali e nel rispetto delle competenze dei singoli profili professionali, le seguenti attività delocalizzabili, sempre che siano rispettate le condizioni minime sopraindicate.

ELENCO DELLE ATTIVITA' ESPLETABILI IN MODALITA' DI LAVORO AGILE

1. Relazioni con il pubblico, anche per organizzare gli accessi fisici presso l'Ufficio (gestione degli appuntamenti, ...); contatti con altri Uffici dell'Amministrazione o di altre Amministrazioni, anche mediante sistemi telematici, servizio di centralino telefonico;
2. gestione delle richieste di servizi da parte dell'utenza ricevute per posta elettronica o per telefono (comunicazione costi copia, apposizione della firma digitale su copie e certificati, predisposizione dell'invio delle copie cartacee e invio di copie e certificati informatici, predisposizione dei verbali di pubblicazione, registrazione e trascrizione telematica di atti pubblici ricevuti, ...);
3. gestione dei rapporti con il Notariato, attività di studio e predisposizione di atti relativi alle ispezioni notarili, alle attività di accertamento di recuperi di tasse e contributi non versati e ad altri controlli (predisposizione di atti amministrativi collegati ai controlli e agli adempimenti dei notai; gestione dei rapporti con gli studi notarili; predisposizione del calendario ispettivo e comunicazioni; ispezioni su atti informatici; predisposizione dei verbali ispettivi, dei

provvedimenti di cui all'art. 145 bis della Legge notarile, dei verbali di accertamento di tasse e contributi e di contestazione di sanzioni amministrative, delle richieste dei procedimenti disciplinari e delle memorie e delle relazioni per l'Avvocatura, massimazione di decisioni disciplinari, ...);

4. monitoraggio delle caselle di posta elettronica istituzionali e smistamento telematico;
5. predisposizione di atti contabili e rendicontazioni; attività di pagamento telematico (programmazione, richieste e predisposizione di stanziamenti; rilevazioni e monitoraggi; adempimenti effettuabili on-line su piattaforme accessibili; elaborazione estratti c.c.p. dal sito BancoPosta; gestione delle fatture elettroniche e predisposizione ordini di pagamento; pratiche di rimborsi; predisposizione di fondi per retribuzioni accessorie, di previsioni di bilancio e attività collegate; tenuta di scritture contabili, con software GECO o altri software,....);
6. predisposizione atti relativi a procedure contrattuali (programmazione, istruttorie di atti relativi a procedura contrattuali, predisposizione di capitolati, di richieste di preventivi, controllo di stati di avanzamento,....);
7. analisi, studio, ricerca, attività di approfondimento normativo o giurisprudenziale e stesura di testi e relazioni, di richieste di pareri e risposte a quesiti, connessi con i compiti d'ufficio, compresa la gestione del contenzioso in generale;
8. raccolta ed elaborazione informazioni/dati relativi al lavoro istituzionale e predisposizione dei relativi documenti (informazioni/dati collegati al controllo di gestione, al ciclo della valutazione della performance, agli adempimenti della Trasparenza,...);
9. analisi, valutazioni, predisposizione di documenti per l'aggiornamento di dati, news e modelli da pubblicare, anche on line;
10. attività amministrativa relativa alla gestione del personale e ai trattamenti di quiescenza (programmazione e pianificazione delle risorse umane, istruttorie per mobilità interna ed esterna, utilizzo di applicativi accessibili da remoto, predisposizione di modelli, di dati e di conteggi per provvedimenti giuridici ed economici, regolarizzazione di posizioni previdenziali,...);
11. rilevazione di dati statistici (statistica notarile ed altre statistiche);
12. attività di assistenza informatica agli uffici;
13. partecipazione ad attività di formazione.

Tale elencazione non ha carattere di onnicomprensività, potendo essere direttamente individuate dai responsabili degli uffici, tenuto conto delle peculiarità delle competenze e del contesto locale, ulteriori attività eseguibili da remoto, anche recependo buone prassi seguite da altri uffici, nel rispetto della specifica normativa di settore.

Restano, tuttavia, escluse quelle attività che afferiscono a processi lavorativi che, per loro natura o per esigenze d'ufficio, richiedono la presenza in sede del lavoratore.

Di seguito si elencano le attività che, a titolo esemplificativo, sono risultate non delocalizzabili.

ELENCO DELLE ATTIVITA' DA ASSICURARE CON TOTALE/PARZIALE PRESENZA FISICA

- 1 Attività di protocollo, compresa anche quella con l'utilizzo del software Calliope (allo stato attuale non remotizzabile) e di archiviazione della corrispondenza e dei provvedimenti e dei documenti redatti su supporto cartaceo;

- 2 Controllo degli accessi e ricevimento dell'utenza; gestione degli appuntamenti, anche mediante servizio di centralino telefonico, ove non remotizzabile;
- 3 Attività relative alle richieste dell'utenza non remotizzabili (ricerca e lettura di atti, predisposizione di copie di atti nativi analogici e spedizione di quelle su supporto cartaceo, predisposizione di certificati, ricevimento di verbali di pubblicazione di testamenti, restituzione di somme e valori mediante assegni circolari, ...);
- 4 Attività relative all'acquisizione, conservazione e trasmissione delle richieste di iscrizione del Registro Generale dei testamenti e all'acquisizione e conservazione delle buste contenenti le copie dei testamenti pubblici;
- 5 Attività di ricezione di adempimenti obbligatori su supporto cartaceo da parte dei notai;
- 6 Attività di controllo, anche ispettivo, della funzione notarile da svolgere su documenti cartacei e/o software non remotizzabile;
- 7 Attività contabili, pagamenti, versamenti di somme e attività contrattuali, con particolare riferimento alla fase di esecuzione, non gestibili da remoto;
- 8 Attività collegate alla cessazione dei notai e alla conservazione dei documenti non gestibili da remoto (apposizione e rimozione di sigilli; redazione di verbali di inventario, collocazione delle schede notarili nell'archivio, verifica delle schede notarili, ...);
- 9 Acquisizione dei repertori da vidimare, vidimazione e riconsegna degli stessi;
- 10 Attività inerenti alla gestione dell'immobile, alla manutenzione degli impianti e delle strutture, che richiedono la presenza fisica in ufficio o in sedi esterne;
- 11 Attività di economato, per le fasi da svolgere necessariamente in sede;
- 12 Attività amministrative indifferibili che richiedono l'accesso a documentazione cartacea, a fascicoli del personale e a documenti non asportabili dalla sede e per eventuali adempimenti, per le fasi non remotizzabili;
- 13 Attività urgenti per la comunicazione di informazioni all'utenza e al personale su portali mediante applicativi non utilizzabili da remoto;
- 14 Attività amministrativa relativa alla gestione del personale, non remotizzabile;
- 15 Attività di coordinamento e di segreteria correlate alla gestione dell'emergenza;
- 16 Attività ausiliarie e strumentali di supporto allo svolgimento delle attività lavorative in sede e al personale in smart working;
- 17 Attività di assistenza informatica agli uffici, se non remotizzabile, e di gestione e salvaguardia dei sistemi informatici.

5 Accesso al lavoro in modalità agile

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria. Può accedervi tutto il **personale dirigenziale e non dirigenziale**, con rapporto a tempo pieno o parziale e con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando.

Il dipendente interessato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile ne dà comunicazione al Responsabile dell'ufficio ovvero, qualora l'aspirante rivesta qualifica dirigenziale, al Direttore Generale dell'Ufficio centrale degli Archivi notarili.

Il lavoro agile è programmato mediante la **rotazione del personale** su base settimanale, mensile o plurimensile in modo da garantire, attraverso la flessibile organizzazione delle attività, l'invarianza dei servizi resi all'utenza.

L'amministrazione, nel dare accesso al lavoro agile, ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché

con le specifiche necessità tecniche delle attività, compatibilmente con la concreta situazione del singolo ufficio.

L'eventuale provvedimento di rigetto della richiesta di lavoro agile dovrà essere adeguatamente motivato e comunicato formalmente al dipendente.

Fatto salvo quanto sopra e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative di riferimento e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione facilita l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure.

Nello specifico, si osserva il seguente ordine di priorità:

- I. dipendenti disabili o con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, L. 5 febbraio 1992, n. 104 e dell'art.18, comma 3 bis, della legge 22 maggio 2017, n.81;
- II. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità previsto dall'art. 16 del d. l.vo 26 marzo 2001 n. 151, ai sensi dell'art.18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n.81;
- III. dipendenti, in possesso di idonea certificazione, affetti da patologie tali da rendere significativamente più gravoso lo svolgimento della prestazione lavorativa in presenza;
- IV. dipendenti che prestano assistenza a parenti con handicap grave (ai sensi dell'art. 33 L. 5 febbraio 1992, n. 104);
- V. dipendenti con figli conviventi minori degli anni quattordici, anche in conseguenza della sospensione o contrazione dei servizi scolastici (compresa la scuola per l'infanzia e gli asili nido), qualora l'altro genitore non risulti beneficiario di analoghi benefici;
- VI. dipendenti che raggiungono abitualmente la sede di lavoro con mezzi pubblici di trasporto, percorrendo una distanza di almeno cinque chilometri; a parità di condizioni, si prenderà in considerazione la maggiore distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, il numero e la tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e i relativi tempi di percorrenza.

A parità di condizioni nell'ambito del singolo profilo professionale, la precedenza verrà riconosciuta al dipendente con maggiore età anagrafica, o, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Ai lavoratori riconosciuti fragili il lavoro agile si applica con le modalità previste dalle disposizioni dettate a tutela di questa categoria di lavoratori.

6 Accordi individuali

L'accordo individuale, stipulato in forma scritta, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dell'amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore.

Il Responsabile dell'ufficio, nell'esercizio del proprio potere datoriale, assegna le attività di lavoro agile ai propri dipendenti che sottoscrivono apposito accordo individuale di lavoro contenente, ai sensi dell'art.19 della L.81/2017 e delle suindicate linee guida, i seguenti elementi essenziali:

a) durata dell'accordo (*avendo presente che lo stesso può essere a termine o a tempo indeterminato*);

b) modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro (*con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza*);

c) modalità di recesso (*che deve avvenire con un termine non inferiore a 30 giorni salve le ipotesi previste dall'art. 19 della legge n. 81/2017*);

d) ipotesi di giustificato motivo di recesso;

e) i tempi di riposo del lavoratore (*che, su base giornaliera o settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza nonché le misure tecniche e organizzative*

necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro);

f) le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i.;

g) l'impegno del lavoratore a rispettare le prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sicurezza sul lavoro agile ricevuta dall'amministrazione;

In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso indipendentemente dal fatto che lo stesso sia a tempo determinato o a tempo indeterminato.

L'Accordo è sottoscritto dal Responsabile dell'ufficio e dal lavoratore interessato.

Per il personale con qualifica dirigenziale l'Accordo è sottoscritto dall'interessato e dal Direttore Generale dell'Ufficio Centrale degli Archivi notarili.

7 Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione.

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza un vincolo di orario, anche in modo discontinuo, nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai CCNL di Comparto. La stessa si articola, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 9 maggio 2022 Funzioni Centrali nelle seguenti fasce temporali:

a) **fascia di contattabilità**, nella quale il lavoratore è contattabile sia telefonicamente che via mail, di preferenza mediante applicativi in uso all'amministrazione. Tale fascia oraria non può essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro;

b) **fascia di inoperabilità** nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende in ogni caso il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art.17, comma 6, del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto, nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22:00 e le ore 6:00 del giorno successivo. Nell'accordo individuale andranno espressamente indicati l'orario da cui decorre e quello in cui si conclude la fascia di inoperabilità.

2. Nelle fasce di contattabilità il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL 12 febbraio 2018, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992. Il dipendente che fruisce dei predetti permessi, per la durata degli stessi, è sollevato dagli obblighi stabiliti per la fascia di contattabilità.

3. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro e con la stretta osservanza delle prescrizioni in materia di sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione, in modo da non pregiudicare la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio. L'eventuale variazione del luogo andrà preventivamente comunicata all'Amministrazione e dovrà risultare nel relativo accordo individuale.

4. Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è possibile effettuare lavoro straordinario, trasferte, lavoro disagiato, lavoro svolto in condizioni di rischio.

5. 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. Questi, 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 lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario ordinario di lavoro.

6. 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.

7. Il lavoratore ha diritto alla disconnessione. A tal fine, fermo restando il rispetto della fascia di inoperabilità e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli ricompresi nella fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o con il Responsabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

Il dipendente, nel sottoscrivere l'accordo di lavoro agile, si impegna formalmente a:

- eseguire la prestazione lavorativa in modalità agile in stretta aderenza a quanto previsto nell'accordo, nel pieno rispetto dei vigenti obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali;
- utilizzare le dotazioni informatiche consegnategli esclusivamente per ragioni di servizio, senza alterare la configurazione del sistema o installare software in difetto di preventiva autorizzazione; rispettare le norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo delle strumentazioni tecniche, nonché le specifiche norme sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui all'art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, secondo quanto indicato nell'Informativa, pubblicata dall'INAIL sul proprio sito istituzionale, allegata all'Accordo;
- rispettare la vigente normativa in materia di sicurezza dei dati;
- garantire l'efficacia della prestazione lavorativa in modalità agile.

8 Individuazione degli obiettivi e monitoraggio dell'attività

Attraverso il lavoro agile si vuole favorire un'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità, promuovendo lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato quale presupposto per un incremento dei livelli di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

In tale prospettiva il dipendente gode di autonomia operativa e può organizzare la prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi assegnati dall'Ufficio.

Periodicamente, tenuto conto delle mutevoli necessità dell'ufficio e delle sopravvenienze, il responsabile o referente comunica al dipendente, anche a mezzo posta elettronica, gli obiettivi quantitativi e qualitativi da raggiungere e procede costantemente, su base settimanale o mensile, al monitoraggio e alla verifica del livello di attività svolta.

A tal fine, nell'accordo individuale è stata prevista la predisposizione da parte del dipendente, con la cadenza prestabilita, di un report contenente le specifiche attività svolte, da trasmettere via mail o con altre modalità concordate.

La definizione degli obiettivi di medio-breve periodo è strettamente connessa alla programmazione delle priorità su cui operare.

9 Dotazioni informatiche

L'Amministrazione fornisce ai dipendenti ammessi al lavoro in modalità agile specifiche dotazioni informatiche necessarie allo svolgimento della prestazione assicurandone l'adeguatezza ed il buon funzionamento. In caso di malfunzionamento delle stesse, il dipendente è tenuto a darne informazione senza ritardo all'Amministrazione. Laddove non vi sia l'immediata disponibilità di tale strumentazione, il dipendente può utilizzare la propria dotazione informatica purché compatibile con i sistemi operativi e gli applicativi in uso nonché dotata delle necessarie misure atte a proteggere da attacchi informatici i documenti e i dati trattati.

Le dotazioni informatiche devono essere utilizzate esclusivamente per ragioni di servizio dal dipendente e non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza. E' fatto divieto di installazione di *software* senza la preventiva autorizzazione e di qualsiasi uso da parte di soggetti terzi.

Il dipendente è personalmente responsabile della sicurezza, custodia, e conservazione in buono stato delle dotazioni informatiche fornitegli dall'Amministrazione, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo o eventi straordinari e imprevedibili.

Le dotazioni informatiche devono essere restituite immediatamente dal dipendente qualora l'Amministrazione lo richieda, a titolo temporaneo o definitivo, per qualsiasi finalità.

Il mancato rispetto delle disposizioni che precedono può costituire causa di revoca dell'accordo di lavoro agile.

10 Revoca e recesso

Il dipendente e l'Amministrazione, in presenza di un giustificato motivo, possono recedere dall'accordo anche qualora sia stato originariamente apposto un termine finale. La dichiarazione di recesso deve essere comunicata con un termine di preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'art.1 della legge 12 marzo 1999, n.68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.

Del recesso o della revoca sono informati il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza.

11 Comunicazioni obbligatorie

L' art. 23, comma 1 della Legge 22 maggio 2017, n. 81 stabilisce che: *“L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.”*

La procedura di cui al citato articolo, fatti salvi eventuali successivi interventi legislativi, è pertanto obbligatoria e prevede l'invio delle Comunicazioni al Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali. La comunicazione telematica dovrà avvenire mediante l'applicativo “Lavoro agile” disponibile, tramite autenticazione SPID e CIE, sul portale Servizi Lavoro da effettuarsi, ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. 510/1996 e s.m.i. al più tardi, **entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di avvio del singolo dipendente al lavoro agile.**

L'esigenza di assicurare tale adempimento nei tempi previsti dalla normativa di riferimento sarà soddisfatta demandando a ogni Archivio notarile distrettuale l'individuazione di un unico referente che provvederà a porre in essere le connesse attività. Si rimanda alle puntuali indicazioni fornite in materia con la citata Ministeriale dell'8 gennaio 2024.

12 Sicurezza

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ed, in particolare, quelle di cui al D.Lgs.81/2008 e s.i.m. e della L.22 maggio 2017, n.81.

Relativamente alla sicurezza sul lavoro, l'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile, consegna al dipendente ***l'Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile***, pubblicata dall'INAIL sul proprio sito istituzionale (**All.5**), dandone atto nell'accordo stesso. La stessa garantisce, inoltre, il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati.

Il dipendente, a sua volta, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi garantendo un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro.

Ai sensi dell'art.23 della L.81/2017, il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dai locali dell'Amministrazione. Il lavoratore è, altresì, tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nei limiti e alle condizioni di cui all'art.2, comma 3, del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al DPR 30 giugno 1965, n.1124 e s.m.i.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento per i connessi adempimenti di legge.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa di comportamenti del dipendente non conformi al corretto svolgimento della prestazione lavorativa né di quelli verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un ambiente di lavoro non conforme alle prescrizioni contenute nell'informativa sulla sicurezza.

13 Formazione

Al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tale modalità di svolgimento della prestazione.

La formazione dovrà perseguire l'obiettivo di favorire il proficuo utilizzo da parte del personale delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, *l'empowerment*, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni. I percorsi formativi potranno, inoltre, riguardare gli specifici profili relativi alla salute e alla sicurezza per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dell'ambiente di lavoro.

In tale prospettiva, a supporto del cambiamento organizzativo, l'Amministrazione aderirà ad iniziative formative specifiche attivate dalla SNA in modalità e-learning favorendo la partecipazione alle stesse dei dirigenti, Capi Archivio e funzionari.

Atteso che la SNA non eroga formazione per il personale non direttivo, risulterà essenziale l'organizzazione di specifici corsi di formazione informatica da parte della Direzione Generale dei Sistemi Informativi Automatizzati, in grado di raggiungere la vasta platea dei destinatari. A tali iniziative si affiancheranno interventi formativi mirati realizzati dall'Amministrazione.

F.to IL DIRETTORE GENERALE
Renato Romano