

# ALLEGATO 7

## Lavoro agile

**Organizzazione del lavoro agile  
presso  
il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti**

*I - Premesse, riferimenti normativi, prospettive legate al lavoro agile*

Il Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Centrali 2019/2021, area non dirigenziale del 9 maggio 2022, ha introdotto all'interno della disciplina contrattuale il lavoro a distanza. In particolare, gli articoli 36-39 definiscono e stabiliscono i principi e le modalità di accesso al lavoro agile. Per attuare tale disciplina contrattuale è stato attivato il confronto tra i rappresentanti della parte pubblica del Ministero e i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali. All'esito del confronto, l'Amministrazione, con la circolare n.29420 del 30 giugno 2022, ha adottato una normativa omogenea per tutti gli uffici centrali e territoriali del Ministero consistente in:

- un regolamento per il lavoro agile;
- uno schema di "accordo individuale;
- un informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile;
- una scheda di monitoraggio dell'attività lavorativa.

In virtù dell'art.40 del CCNL2019/2021, l'Amministrazione ha provveduto ad inserire nel piano della formazione 2022-2023-2024 le determinazioni dei fabbisogni del personale, affinché, fosse garantito il percorso formativo offerto dalla Sna sul lavoro agile. Inoltre, al fine di garantire l'obbligo formativo in materia di lavoro agile, l'Amministrazione ha messo a disposizione di tutti i dipendenti dei webinar fruibili anche da remoto direttamente sulla rete intranet. Tali webinar sono stati acquisiti, previa adesione al progetto Vela finanziato dal PON Governance Capacità Istituzionale 2014-2020, (riuso offerto dalla Regione Emilia-Romagna). Nel corso del 2023, sono stati anche incrementati i corsi per l'utilizzo della piattaforma teams, nonché è stato attivato e attivato dalla Direzione generale dei sistemi informativi il corso di cybersecurity, al fine di consentire uno svolgimento corretto e in sicurezza del lavoro da remoto.

Nel secondo semestre 2023, a seguito del monitoraggio sull'applicazione del lavoro agile e nell'ottica di armonizzare l'applicazione del lavoro agile salvaguardando la specificità degli uffici del Ministero è stato riaperto il confronto con le Organizzazioni sindacali per la rivisitazione del regolamento in vigore. Tale confronto ha portato ad una larga adesione delle O.O.S.S ad un documento contenente i principi fondamentali che sottendono le nuove modalità di svolgimento di lavoro agile da declinare in un nuovo regolamento.

Nel corso dell'anno 2023 sono state diramate tempestivamente le comunicazioni in merito all'applicazione del lavoro agile per i dipendenti cd fragili. Con la circolare n.60905 del 29 dicembre 2023 sono state dettati gli indirizzi per l'applicazione del lavoro agile ai cd lavoratori fragili anche per l'anno 2024 in coerenza con la direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023.

Nel corso dell'anno 2024 oltre a riaprire il tavolo con le organizzazioni sindacali per definire il confronto sulle nuove modalità di svolgimento del lavoro agile per le aree, si attiverà anche il tavolo di confronto per il lavoro agile della dirigenza, così come disciplinato dal nuovo CCNL 2019-2021 del 16 novembre 2023.

## *2 - Regolamentazione del lavoro agile in vigore in conformità con il CCNL 2019-2021.*

La regolamentazione in vigore persegue le seguenti finalità:

- a) introdurre nuove soluzioni organizzative tese a sviluppare una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati, al miglioramento della qualità dei servizi e all'innovazione organizzativa;
- b) garantire uniformità di applicazione e partecipazione al lavoro agile, fissando regole valide per tutta l'amministrazione, salvaguardando la specificità di particolari funzioni e uffici;
- c) favorire l'orientamento dei dipendenti al risultato e ad una metodologia di lavoro basata su progetti od obiettivi da raggiungere, stimolando ciascun dipendente alla introduzione di elementi innovativi nello svolgimento della propria attività lavorativa;
- d) rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La disciplina è stata attuata "in via sperimentale" a partire dal 1° luglio 2022 ed ha avuto come destinatari tutti i dipendenti delle aree "con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e con contratto a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale in comando". Non è stato previsto alcun numero contingentato anzi è stato specificamente indicato che l'amministrazione "facilita l'accesso al lavoro agile ai dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità" (precisamente descritte nel regolamento).

Pertanto, nell'ambito dei processi e attività caratterizzati dai necessari requisiti organizzativi e tecnologici, anche prevedendo forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, il dipendente ha potuto accedere al lavoro agile previa stipula di un accordo individuale, nel quale dirigente e dipendente hanno definito l'oggetto della prestazione lavorativa a distanza, inserito all'interno di un progetto/programma di lavoro finalizzato all'innovazione organizzativa e al miglioramento dei servizi, con la previsione di una verifica su base mensile.

## *3 - Analisi del contesto derivante dall'attuazione del lavoro agile nel 2022 e 2023.*

La disciplina sopra esposta è stata pertanto posta in essere in via sperimentale dal 1° luglio 2022 prevedendo la necessità di una successiva analisi tesa a verificarne eventuali criticità.

Proprio in ragione di tale modalità sperimentale e della necessità di un monitoraggio, è stato inviato, a dicembre 2022, un questionario specifico a tutte le strutture dirigenziali di livello generale, centrali e territoriali, teso a raccogliere dati sull'andamento del lavoro agile sotto i profili quantitativi e qualitativi. L'analisi condotta sullo svolgimento del lavoro agile ha innanzi tutto preso atto che già nel corso del 2022 ogni struttura dirigenziale di primo e di secondo livello aveva provveduto a suddividere le proprie linee di attività in tre tipologie, vale a dire quelle interamente attuabili in modalità agile, quelle che lo sono solo parzialmente e quelle che invece necessitano di essere integralmente svolte in sede. Invero, nella valutazione delle attività cd "smartabili" ha prevalso l'indice di "indifferibilità" dello svolgimento dell'attività lavorativa piuttosto che l'oggettiva analisi tecnica delle funzioni da svolgere da remoto articolate per progetto/obiettivi.

A tale riguardo è emerso che gli Uffici di questo Ministero si caratterizzano per una marcata eterogeneità di funzioni e di linee di attività in relazione:

- al procedimento amministrativo da portare a termine;
- alla presenza o meno, in tale procedimento, di elementi tecnici per i quali è necessaria un'attività da svolgere in loco e pertanto non "remotizzabile";
- al tipo di utenza destinataria del servizio;
- al prodotto da offrire all'utenza.

L'eterogeneità di funzioni rappresenta la causa principale della rilevante diversità nelle percentuali di lavoratori ammessi al lavoro agile tra le varie strutture ministeriali. Infatti in sede centrale la percentuale di lavoratori agili è compresa tra il 50% ed il 75%, mentre negli uffici territoriali si colloca tra il 15% ed il 30%, in conseguenza del minor indice di "smartabilità" delle relative linee di attività. In estrema sintesi, può dirsi che questo indice è alto nelle linee di attività poste in essere negli uffici centrali, diminuisce in quelle dei Provveditorati alle Opere Pubbliche e si riduce ancor più in quelle delle Motorizzazioni.

Risultati decisamente più omogenei hanno contraddistinto il numero di giornate poste in essere in modalità agile, che si è attestato su una media di 2 giorni a settimana in ciascuna delle strutture ministeriali.

In ragione di quanto sopra esposto ed anche al fine di meglio valutare le istanze pervenute dai Dirigenti, specialmente dai dirigenti titolari degli uffici con una forte attività di relazione diretta con l'utenza, si è ritenuto opportuno riaprire un confronto con le oo.ss. e porre in essere, già da giugno 2023, una puntuale verifica al fine di pervenire ad una più omogenea attuazione del lavoro agile nell'ambito ministeriale, puntando su una precisa individuazione delle "attività smartabili".

In parallelo al tavolo di confronto con le oo.ss. l'amministrazione, effettuando uno specifico

monitoraggio, ha preso atto dell'elevato grado di raggiungibilità da remoto delle piattaforme informatiche necessarie all'esecuzione delle attività lavorative. Infatti il singolo dipendente che si trova in lavoro agile può connettersi a tali piattaforme tramite specifica VPN di cui è stato munito oppure procedendo ad una autenticazione che viene effettuata facendo uso di credenziali proprie (tipo Spid, Cie, Cns) o di credenziali fornite dal Ministero (tipo Ad o Azure Ad).

E' emerso che le piattaforme informatiche utilizzate più di frequente sono riconducibili alle seguenti macro-aree:

- gestione trasversale delle informazioni attraverso sistemi interni al Ministero (in particolar modo quelli relativi al protocollo, alla intranet, alle mail istituzionali dei dipendenti e alla pubblicazione dei dati sulla sezione amministrazione trasparente);
- gestione giuridica del personale con sistemi interni al Ministero (banca dati informatica che raccoglie i dati del personale e sistema per il controllo di gestione della performance),
- gestione economica del personale tramite sistemi di altre pp.aa. (con particolare riferimento alle piattaforme del MEF e del Dipartimento Funzione Pubblica);
- formazione del personale con sistemi esterni al MIT gestiti dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla SNA (piattaforma syllabus e piattaforma e-learnig sna per la formazione);
- attività che rientrano nelle competenze istituzionali specifiche di ogni Direzione Generale (ad es. gare e contratti con relativo utilizzo della piattaforma Anac e sistemi di e-procurement).

#### *4 - Organizzazione del lavoro agile per il 2024 e prospettive per il triennio 2024-2026*

La volontà di giungere, nel medio termine, ad una situazione in cui il lavoro agile, affiancato al lavoro in presenza, rappresenterà una costante dell'organizzazione del lavoro di questa Amministrazione, non deve far dimenticare le criticità finora emerse nell'attuazione di questo istituto, dovute nella maggior parte dei casi alla forte eterogeneità di funzioni, linee di attività ed utenza proprie dei numerosi uffici di questo Ministero, che, non a caso, erano precedentemente incardinati in tre distinte amministrazioni. Pertanto, appare opportuno procedere nel solco di una sostanziale continuità con il piano di lavoro agile previsto nel 2023 e allo stesso tempo introdurre nuovi elementi tesi a raggiungere una maggiore omogeneità nell'esecuzione di tale prestazione lavorativa.

Il lavoro agile continuerà ad essere per il momento attuato sulla base delle disposizioni già delineate nella circolare del 30 giugno 2022 citata nel paragrafo 1.

Sarà possibile accedere a tale prestazione lavorativa qualora sussistano le seguenti condizioni minime:

- a) possibilità di delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente;
- b) possibilità che le stesse possano essere svolte sulla base della necessaria autonomia tipica del lavoro agile e comunque nell'ambito degli indirizzi posti dal Dirigente ed al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati;
- c) possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività effettivamente svolte rispetto agli

obiettivi programmati.

Per quanto concerne i lavoratori a suo tempo considerati fragili, preso atto che la normativa vigente non prevede più forme di obbligatorietà del lavoro agile per tali dipendenti, ovvero del criterio della prevalenza, verrà data applicazione alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, che prevede un utilizzo del lavoro agile “orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute”, purchè comprovata da idonea e riconosciuta certificazione sanitaria, con possibilità “di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza” ed inserendo a tal fine “specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali”.

Riguardo a tutti i dipendenti l’accordo individuale ricomprenderà elementi essenziali quali la durata dell’accordo, le attività lavorative da espletare, gli obiettivi da conseguire, l’indicazione delle giornate di lavoro da effettuare in sede e di quelle da svolgere a distanza, l’individuazione delle fasce di contattabilità e le relative modalità (mail, telefono cellulare, telefono fisso), i tempi di riposo, eventuali ipotesi e modalità di recesso, gli obblighi del lavoratore in ordine alla sicurezza delle informazioni gestite, le modalità ed i tempi dell’attività di monitoraggio sul lavoro svolto.

In un’ottica triennale non sfugge, tuttavia, che l’obiettivo di favorire attraverso il lavoro agile la produttività e l’orientamento ai risultati richiede in prospettiva l’adozione di adeguate misure che favoriscano anche una sostanziale revisione dei modelli organizzativi del lavoro ed un ulteriore investimento in tecnologie digitali. In tale prospettiva sarà comunque imprescindibile tener conto che una parte delle linee operative di questa Amministrazione si basano su attività di tipo tecnico/ispettivo che possono essere svolte solo con la presenza del funzionario in specifici contesti lavorativi che consentono l’utilizzo in loco di determinate apparecchiature (centri di misurazione per collaudi, officine di revisione, cantieri edili, luoghi di esame etc..).

#### *5 - Considerazioni finali*

La percentuale di attivazione del lavoro agile non può non risentire dell’assetto organizzativo della struttura ministeriale, a seguito dell’entrata in vigore a far data dal 29 dicembre 2023 del D.P.C.M. 30 ottobre 2023 n.190 e n. 186 che articolerà il Ministero in quattro Dipartimenti:

- Dipartimento per le infrastrutture e le reti di trasporto con quattro Direzioni Generali;
- Dipartimento per le opere pubbliche e le politiche abitative con tre Direzioni Generali;
- Dipartimento per i trasporti e la navigazione con sei Direzioni Generali;
- Dipartimento per gli affari generali e la digitalizzazione con tre Direzioni Generali.

Tralasciando l’incidenza del mutamento della struttura organizzativa che potrà avere un impatto sulla gestione operativa del lavoro agile, appare utile evidenziare alcuni aspetti che implicano una correlazione con gli altri documenti facenti parte del presente PIAO.

Con riferimento all’atto di indirizzo del Ministro per l’individuazione delle priorità politiche 2024 e al raggiungimento delle relative performances, l’attuazione del lavoro agile può favorire gli obiettivi di

“valorizzazione professionale delle risorse umane” e può risultare un incentivo alla “reingegnerizzazione dei procedimenti tecnico-amministrativi”, nell’ambito della priorità politica n.4 relativa al “Miglioramento dell’efficacia dell’azione del Ministero”.

Va inoltre evidenziata, al fine di verificare che gli obiettivi posti in capo ad ogni ufficio vengano raggiunti, la necessità di un attento monitoraggio della performance di ogni dipendente con metodologie idonee a valutare i risultati conseguiti sia nel lavoro agile sia nel lavoro in sede.

Sotto questo profilo si ricorda che l’organizzazione del lavoro agile - trattandosi di misura inerente la concreta attuazione del percorso lavorativo teso a raggiungere gli obiettivi affidati ad ogni unità organizzativa - rientra, ai sensi dell’art.17 d.lgs.165/2001, tra le funzioni dirigenziali. In tale contesto è compito del Dirigente attuare le disposizioni del presente documento nell’ambito organizzativo ed operativo del proprio Ufficio, utilizzando i criteri esposti nella sopra citata circolare del 30 giugno 2022.

In relazione al programma di azioni positive tese a “favorire un equilibrato rapporto tra responsabilità professionali e familiari” nell’ambito della “conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro” e preso atto che il CCNL Funzioni Centrali 2019-2022 ha introdotto, agli articoli 36-41, la previsione del lavoro a distanza, distinguendolo tra lavoro agile e lavoro da remoto, va evidenziato che l’Amministrazione ha voluto regolare anche il lavoro da remoto in attuazione dell’articolo 41 del CCNL, con specifica circolare del 1° agosto 2022 a cui sono stati allegati: il “*regolamento per il lavoro da remoto*”, una “*informativa sulla salute e sicurezza*”, lo schema di “*accordo individuale*”.

Con tale atto, emanato nello stesso periodo in cui è stata data regolamentazione al lavoro agile, l’Amministrazione ha inteso aderire, compatibilmente con i vincoli legati alla specifiche tipologie di alcune linee di attività istituzionali, ad un nuovo modello di gestione del personale nel quale il lavoro a distanza assume la stessa valenza del lavoro prestato in sede.

Infine, riguardo alle azioni tese alla formazione dei dipendenti, questo Ministero, al fine di accompagnare il percorso di consolidamento del lavoro agile, continuerà a prevedere, come già fatto nel 2023, specifici percorsi formativi in materia di lavoro a distanza curati dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione..

Inoltre, in linea con gli obiettivi in materia di formazione digitale prefissati dalla Direttiva della Funzione Pubblica del 24 marzo 2023, continuerà ad essere sensibilizzata la partecipazione al corso Syllabus sulle competenze digitali, che nel 2023 ha registrato la partecipazione del 37 % del personale in servizio e assicurare , altresì, un competenza in materia di sicurezza informatica.

Il Direttore Generale

Dott. Lorenzo Quinzi

[FIRMA SU COPIA AGLI ATTI]