



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

Roma, data protocollo

Ai Prefetti della Repubblica

LORO SEDI

Al Commissario del Governo per la provincia
di

BOLZANO

Al Commissario del Governo per la provincia
di

TRENTO

OGGETTO: decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del giorno 8 ottobre 2021 – modalità organizzative per il rientro in presenza del personale dipendente e nuove disposizioni sul lavoro agile.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, sono state introdotte nuove regole per disciplinare la prossima fase della stagione emergenziale.

Il lavoro agile, applicato in misura ampia e in forma semplificata negli uffici pubblici al fine di contenere la diffusione del contagio, a decorrere dal 15 ottobre 2021 cessa di essere modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Con decreto dell'8 ottobre 2021, il Ministro per la pubblica amministrazione, in attuazione delle disposizioni impartite con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, ha indicato le **modalità organizzative per gestire il rientro in presenza** del personale dipendente.

In particolare, l'articolo 1 del decreto ministeriale dispone che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, **le pubbliche amministrazioni, nel rispetto delle vigenti misure di contrasto al fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità:**

- *“organizzano le attività dei propri uffici prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale”*. Entro il 30 ottobre *“adottano le misure organizzative necessarie assicurando comunque, da subito, la presenza in servizio del personale preposto alle*



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

attività di sportello e ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza, anche mediante l'ausilio di piattaforme digitali già impiegate dalle pubbliche amministrazioni”;

- *“allo scopo di evitare che il personale che accede alla sede di servizio si concentri nella stessa fascia oraria” individuano “anche in relazione alla situazione del proprio ambito territoriale e tenuto conto delle condizioni del trasporto pubblico locale, fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate, anche in deroga alle modalità previste dai contratti collettivi e nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale”.*

Con specifico riferimento al **lavoro agile**, il provvedimento stabilisce che l'istituto non è più qualificato come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, dovendo essere prevalente, per ciascun dipendente, l'esecuzione della prestazione presso la sede di servizio.

Da quanto sopra discende che, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), l'accesso al lavoro agile potrà essere autorizzato alle seguenti condizioni:

1. lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare la qualità dei servizi;
2. deve essere garantita un'adeguata rotazione del personale che svolge l'attività in modalità da remoto, che tenga conto della duplice esigenza di assicurare il puntuale andamento delle attività e rispettare le misure di carattere sanitario;
3. le amministrazioni devono disporre di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. qualora sia stato accumulato lavoro arretrato, deve essere previsto un piano di smaltimento;
5. le amministrazioni devono mettere in atto ogni adempimento al fine di fornire ai dipendenti apparati tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

6. ciascun lavoratore agile deve stipulare con il capo dell'ufficio un accordo individuale, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, nel quale siano quantomeno precisati gli obiettivi della prestazione resa in modalità agile, modi e tempi di svolgimento dell'attività lavorativa da remoto, eventuali fasce di contattabilità e la fascia oraria di disconnessione del lavoratore, modalità e criteri di misurazione della prestazione;
7. deve essere assicurato il prevalente svolgimento della prestazione lavorativa in presenza per i dirigenti e i responsabili dei procedimenti amministrativi.

Il decreto affida ai dirigenti di livello non generale la responsabilità di dare puntuale attuazione alle prescrizioni in esso contenute e rinvia ad apposite linee guida del Ministro per la pubblica amministrazione ai fini dell'omogenea applicazione delle misure indicate.

Con particolare riferimento alle disposizioni concernenti l'accordo individuale sul lavoro agile e i criteri di rotazione del personale in presenza imposti dalle norme di carattere sanitario si prevede, altresì, un previo confronto con le organizzazioni sindacali.

Speciali misure sono, inoltre, dettate in materia di **mobilità del personale**.

Al riguardo, si stabilisce che, al fine di agevolare gli spostamenti casa – lavoro del personale dipendente, anche con modalità sostenibili, i *mobility manager* aziendali delle pubbliche amministrazioni, nominati ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, elaborano i piani degli spostamenti casa – lavoro (PSCL) di propria competenza, tenendo conto delle nuove disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro.

Alla luce delle nuove disposizioni diramate dal Ministro per la pubblica amministrazione sopra sintetizzate, al fine di garantire un'omogenea applicazione delle misure contenute nel provvedimento negli Uffici centrali e periferici di questa Amministrazione, si forniscono le seguenti indicazioni.

Ciascun Ufficio adotterà le misure organizzative necessarie per consentire il graduale rientro in sede di tutto il personale in servizio a decorrere dal 15 ottobre ed entro il 30 ottobre p.v., assicurando, da subito, la presenza in servizio dei dipendenti preposti alle attività di sportello e ricevimento degli utenti (front office) e di quelli assegnati ai settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

orari di sportello e di ricevimento, flessibilità da definirsi previa intesa con le organizzazioni sindacali.

Naturalmente, tali misure dovranno essere elaborate nel pieno rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19 dettate dalle competenti autorità.

Al fine di evitare che il personale che accede alla sede di servizio si concentri nella stessa fascia oraria, ciascun Ufficio dovrà valutare l'opportunità di individuare fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate, anche in deroga alle modalità previste dai contratti collettivi, previa intesa con le organizzazioni sindacali.

Per quel che concerne il lavoro agile, questo Dipartimento si riserva, nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale, di fornire ulteriori indicazioni in ordine alle modalità, criteri e limiti dell'applicazione del modello, non appena saranno emanate le Linee guida del Ministro per la pubblica amministrazione. Tali indicazioni regoleranno l'applicazione dell'istituto nelle more di una più compiuta disciplina che confluirà nel Piano integrato di attività e organizzazione.

Al riguardo, si richiama l'attenzione sulla speciale disciplina che interessa i lavoratori fragili, i quali, ai sensi dell'articolo 26 del decreto legge n.18/2020, continuano a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile *"anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto"*. Nel caso in cui il lavoro da remoto non sia applicabile, la loro assenza è equiparata al ricovero ospedaliero.

Ai fini dell'applicazione della disposizione sopra riportata, si precisa che sono da considerarsi "fragili" i lavoratori dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Analogo diritto è riconosciuto, ai sensi dell'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30, al lavoratore dipendente genitore di figlio minore di sedici anni, alternativamente all'altro genitore, per il periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale. Il medesimo beneficio è riconosciuto a entrambi i genitori di figli di ogni età con disabilità accertata ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, con disturbi specifici dell'apprendimento riconosciuti ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170, o con bisogni educativi speciali. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, è prevista la facoltà per il genitore di fruire di periodi di congedo.

Si richiama, infine, l'attenzione, sui compiti assegnati ai *mobility manager* aziendali – figura prevista come obbligatoria per gli Uffici con più di 100 dipendenti - , ai quali è richiesto di contribuire, attraverso l'elaborazione dei piani degli spostamenti casa – lavoro (PSCL) e la stipula di convenzioni con operatori che svolgono la propria attività nel settore della mobilità urbana, ad agevolare i trasferimenti dei dipendenti.

IL CAPO DIPARTIMENTO
Carmen Perrotta