



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: Regolamento sul lavoro agile 2024.

In ragione dell'approssimarsi del termine del 31 marzo, di vigenza della proroga della disciplina sul lavoro agile per le situazioni di fragilità, si è reso necessario integrare il Regolamento sul lavoro agile, adottato il 27 marzo 2023.

L'attuale disciplina consentiva ai dipendenti affetti da una delle patologie di cui al decreto del Ministro della salute in data 4 febbraio 2022, di svolgere la prestazione lavorativa esclusivamente in modalità agile.

Tuttavia, come chiarisce la Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023, *“Il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica (dichiarata conclusa dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023), da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile per i lavoratori che – solo nel contesto pandemico – sono stati individuati quali destinatari di una specifica tutela”*.



Ministero dell'Interno

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

Pertanto, atteso che il sopra citato decreto è ormai privo di efficacia in quanto risulta superata l'emergenza pandemica, si è ritenuto, in attuazione della Direttiva sopra richiamata, di dover aggiornare la predetta disciplina, riconoscendo la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, in deroga al criterio di prevalenza del lavoro in presenza, ai dipendenti che documentino situazioni di salute, personale o familiare, connotate dai caratteri di gravità, urgenza, temporaneità e occasionalità.

Al riguardo, la Direttiva, nell'individuare i lavoratori con gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, non fa riferimento alla condizione di "fragilità" come declinata nei provvedimenti del periodo pandemico, ma indica la necessità di individuare quelle circostanze che, nel rispetto delle esigenze organizzative dell'Amministrazione, rendano ammissibile il ricorso al lavoro agile anche in deroga al criterio di prevalenza del lavoro in presenza, previsto dal d.m. 30 giugno 2022.

Pertanto, l'obiettivo non è riprodurre il sistema previgente, che prevedeva, in caso di patologia rientrante tra quelle di cui al d.m. 4 febbraio 2022, la possibilità di lavorare, *sine die*, in modalità agile, in quanto non è la patologia in sé, né la condizione di *caregiver*, né la qualità di genitore di figli minori di una certa età a fondare la richiesta di svolgimento prevalente della prestazione in modalità agile, bensì le esigenze temporanee che in virtù di tali condizioni possono generarsi.

Alla luce di quanto appena chiarito, ciascun dirigente dovrà valutare, caso per caso, quali tra le situazioni rappresentate dai lavoratori possano dar luogo allo svolgimento della prestazione in modalità agile oltre i limiti della prevalenza del lavoro in presenza, bilanciando la tutela della salute e della conciliazione vita-lavoro dei dipendenti con le prevalenti esigenze istituzionali e di buon funzionamento dell'ufficio.

Altra modifica introdotta rispetto al Regolamento del 27 marzo 2023 riguarda il contenuto dell'art. 8, comma 5, ove è stato precisato che anche il diniego parziale di ammissione al lavoro agile debba essere motivato e comunicato al lavoratore richiedente. A tale ultimo riguardo, si coglie l'occasione per ribadire la necessità di dare riscontro in tempi ragionevoli a tutte le istanze di lavoro agile, motivando puntualmente l'eventuale diniego.

Si soggiunge che gli accordi di lavoro agile già in essere restano validi ed efficaci, mentre sarà necessario procedere alla stipulazione di un nuovo accordo di lavoro agile per le situazioni di fragilità. In considerazione dei tempi occorrenti per produrre le certificazioni di cui all'art. 10 del Regolamento e tenuto conto delle imminenti festività pasquali, le condizioni attuali di lavoro



Ministero dell'Interno

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

dei dipendenti in situazioni di fragilità permarranno in essere non oltre il 15 aprile p.v., data entro la quale dovranno essere stipulati i nuovi accordi, previa presentazione della certificazione medica indicata dal predetto art. 10.

Tanto premesso, si trasmette in allegato il Regolamento sul lavoro agile del 22 marzo 2024, al fine di dare la massima diffusione a tutto il personale in servizio presso codesti Uffici.

In ultimo, si chiede a codesti Uffici di voler trasmettere, all'Ufficio I – Pianificazione e politiche del personale della Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile di questo Dipartimento, entro il 14 giugno p.v., una relazione sullo stato di attuazione del lavoro agile per le situazioni di fragilità, avendo cura di indicare il numero di accordi sottoscritti ai sensi dell'art. 10 del Regolamento, nonché il numero di giornate di lavoro agile concesse, il periodo di tempo per il quale è stato concesso il lavoro agile in deroga alla prevalenza del lavoro in presenza e le eventuali criticità riscontrate.

IL VICE CAPO DIPARTIMENTO VICARIO

A.M. Marzone

