



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali
Uff. FV ex Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie

Protocollo di intesa concernente il lavoro agile

PREMESSA

Con il presente Protocollo si intende stabilire l'applicazione di modalità organizzative e criteri omogenei inerenti il lavoro agile nell'ambito MI e il MUR, alla luce delle vigenti disposizioni normative ed in attuazione dei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 e 18 ottobre 2020, nonché del decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020.

Il presente documento intende quindi delineare e garantire una condotta il più possibile uniforme nella gestione dei rapporti di lavoro negli uffici del Ministero dell'Istruzione e del Ministero dell'Università e della Ricerca.

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;

VISTO il d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i., nonché il d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101 e il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato";

VISTO il "Protocollo di intesa concernente il lavoro agile" stipulato tra il MIUR e le Organizzazioni sindacali in data 12 febbraio 2018;

VISTO il Decreto n. 15 del 12 marzo 2018 del Capo Dipartimento per la Programmazione, con il quale sono state individuate le attività per le quali non è possibile il ricorso al lavoro agile in relazione alla natura e alle modalità di svolgimento delle relative prestazioni;

VISTO il D.P.C.M. 21 ottobre 2019, n. 140, di organizzazione degli uffici del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

VISTO il decreto-legge 9 gennaio 2020, n.1, convertito con legge 5 marzo 2020, n. 12, recante Disposizioni urgenti per l'istituzione del Ministero dell'istruzione e del Ministero dell'università e della ricerca;

VISTO il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e, in particolare, l'articolo 87, recante misure straordinarie in materia di lavoro agile per il pubblico impiego;

VISTO il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 e, in particolare l'articolo 263, comma 1, il quale prevede che "al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti; le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali
Uff. IV ex Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie

17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità";

VISTO il citato articolo 263 e, in particolare, il terzo periodo del comma 1 il quale prevede che, in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi;

RITENUTO, altresì, necessario adeguare le misure di organizzazione del lavoro pubblico anche commisurando la percentuale del citato articolo 263, comma 1, al concreto evolversi della situazione epidemiologica da COVID-19 ed alle correlate misure di contenimento, nonché alla durata dello stato di emergenza;

VISTO il Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", del 24 luglio 2020, "Rientro in sicurezza", sottoscritto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e le Organizzazioni Sindacali;

VISTO il decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126;

VISTA la delibera del Consiglio dei Ministri 7 ottobre 2020 di proroga, fino al 31 gennaio 2021, dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili,

VISTO il decreto-legge 7 ottobre 2020, n. 125, recante "Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020.", e in particolare l'articolo 1, comma 1, che proroga al 31 gennaio 2021 lo stato emergenziale;

VISTI il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 e del 18 ottobre 2020 e, in particolare, l'articolo 3, comma 3, del primo, il quale prevede che il lavoro agile sia incentivato con le modalità stabilite da uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione, garantendo almeno la percentuale di cui all'articolo 263, comma 1, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;

VISTO il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 18 ottobre, volto a contemperare l'esigenza di contrasto alla pandemia con la necessità di continuità nell'erogazione dei servizi;

VISTO il DPCM 3 novembre 2020 - Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»;

[Handwritten signatures and initials]



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali
Uff. IV ex Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie

TENUTO CONTO dell'art. 5, commi 3 e 4, del D.P.C.M. del 3 novembre che prevede che nelle amministrazioni è incentivato il lavoro agile con le modalità stabilite dal DM 19 ottobre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione, con percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato, garantendo che almeno il 50% del personale fruisca di tale modalità lavorativa;

VISTO il decreto legge 9 novembre 2020, n. 149 recante: "Ulteriori misure urgenti in materia di tutela della salute, sostegno ai lavoratori e alle imprese e giustizia, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19".

RITENUTO, alla luce del quadro normativo correlato all'emergenza epidemiologica da COVID19 nonché della primaria esigenza della tutela della salute dei lavoratori, di dover individuare modalità organizzative e criteri omogenei al fine di assicurare l'applicazione del lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del citato articolo 87 ad almeno il cinquanta per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque con percentuali più elevate possibili al fine di contribuire al contenimento del contagio da COVID 19;

CONSIDERATA altresì la necessità di garantire, in relazione alla durata e all'evolversi della situazione epidemiologica, l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e alle imprese con regolarità, continuità ed efficienza;

RITENUTO, pertanto, di dover dare attuazione alle sopra citate disposizioni, prevedendo modalità semplificate e temporanee di accesso al lavoro agile presso il Ministero dell'Istruzione e il Ministero dell'Università e della Ricerca;

La parte pubblica e le organizzazioni sindacali
adottano
il seguente protocollo d'intesa

Articolo 1 (Lavoro agile)

1. Il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa sino alla data del 31 dicembre. Le disposizioni contenute nel presente protocollo sono efficaci sino alla suddetta data, fatta salva la possibilità di prorogare o rimodulare le stesse sulla base di una rivalutazione della situazione epidemiologica.

2. Fino al 31 dicembre 2020 per accedere al lavoro agile non è richiesto l'accordo individuale di cui all'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

3. Il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali o formative specificamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria. Di regola, e fatto salvo quanto disposto all'articolo 3, il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto.



Ministero dell'Istruzione

*Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali
Uff. IV ex Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie*

4. I lavoratori che rendono la propria prestazione in modalità agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera (es. orizzontali e verticali).

Articolo 2 (Definizioni)

1. Per "dirigente" si intende il dirigente di livello non generale, responsabile di un ufficio o servizio comunque denominato e, ove non presente, la figura dirigenziale generale sovraordinata.

2. Il "lavoratore fragile" viene definito tale con esclusivo riferimento alla situazione epidemiologica e va individuato nei soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali e/o dal medico competente, 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.

3. Per "mappatura delle attività" si intende la ricognizione, svolta da parte dei dirigenti in maniera strutturata e soggetta ad aggiornamento periodico, dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale, possono essere svolti con modalità agile.

4. Per "accesso multicanale" alla pubblica amministrazione si intende l'accesso dell'utenza in presenza o attraverso l'utilizzo di ogni mezzo informatico, telefonico o tecnologico.

Articolo 3 (Modalità organizzative)

1. Le modalità di fruizione del lavoro agile sono disciplinate dal dirigente, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali e delle disposizioni normative vigenti, ed in ossequio ai principi di seguito elencati.

Ciascun dirigente, con immediatezza:

a. effettua la mappatura delle attività, integrandola con quelle già individuate con Direttiva n. 15 del 12 marzo 2018 e organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile con percentuali più elevate possibili, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato, garantendo che almeno il 50% del personale fruisca di tale modalità lavorativa, tenuto conto di quanto previsto al comma 3. Per quanto riguarda le misure di contenimento del contagio su alcune aree del territorio nazionale caratterizzate da uno scenario di massima gravità e da un livello di rischio alto (zona rossa) (art. 3 Dpcm 3 novembre 2020) i dirigenti limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza.

b. adotta, nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 e ulteriormente novellato, nonché, di norma, nei confronti dei lavoratori fragili

[Handwritten signatures and initials]



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali
Uff. NV ex Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie

ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale;

c. adotta, al proprio livello, le soluzioni organizzative necessarie per consentire lo svolgimento delle attività di formazione di cui alla lettera b) anche al personale che svolge attività di lavoro in presenza;

d. favorisce la rotazione del personale di cui alla lettera a), tesa ad assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e, qualora necessaria, di quella in presenza, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi;

e. tiene conto, nella rotazione di cui alla lettera d), ove i profili organizzativi lo consentano, delle eventuali disponibilità manifestate dai dipendenti per l'accesso alla modalità di lavoro agile, secondo criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza nel medesimo nucleo di figli minori di sedici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

2. Al fine di agevolare lo svolgimento delle attività in modalità agile, la parte pubblica si impegna a mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari, utilizzando le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e a promuovere l'accesso multicanale dell'utenza. È in ogni caso consentito, ai sensi dell'articolo 87, comma 2, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore.

3. Il Ministero dell'Istruzione e il ministero dell'Università e della ricerca assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, come disposto dal DPCM 3 novembre 2020, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato ed organizzano, di regola, le riunioni in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni e comunque nel rispetto delle norme sul distanziamento sociale.

Articolo 4 (Flessibilità del lavoro)

1. Al fine di agevolare il personale dipendente nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio e - in presenza di realtà dimensionalmente significative - allo scopo di evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria, le parti, ferma restando la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, possono individuare fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate, con il coinvolgimento delle OO.SS. e le RSU secondo quanto previsto dal sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali.



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali
Uff. IV ex Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie

2. Si concorda, in particolare, in merito alla possibilità di assicurare la flessibilità oraria in entrata tra le ore 7,30 e le ore 11,00 e, correlativamente, la flessibilità in uscita fino alle ore 20.30.

L'orario di lavoro giornaliero, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, non può in ogni caso superare le nove ore.

L'orario ordinario di lavoro, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, è pari a trentasei ore settimanali, ed è funzionale all'orario di servizio.

3. Nelle giornate lavorative in modalità agile, in via eccezionale ed al ricorrere di motivate esigenze, è consentito al personale, previo accordo con il dirigente, svolgere parte dell'attività lavorativa in presenza, tenuto conto delle esigenze dell'ufficio e di situazioni di necessità.

Nell'ipotesi in cui il dipendente abbia necessità personali tali da impedire il rispetto degli obblighi di reperibilità, è possibile, attesa l'estrema flessibilità dello strumento del lavoro agile, modificare le fasce orarie di contattabilità, previo accordo con il dirigente o, in alternativa, beneficiare di permessi personali, utilizzando i codici già presenti nel sistema di rilevazione presenze.

4. Nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario, ivi compresi quelli di cui all'articolo 21-bis, commi 1 e 2, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, il lavoratore, che non si trovi comunque nella condizione di malattia certificata, svolge la propria attività in modalità agile. Nei casi in cui ciò non sia possibile in relazione alla natura della prestazione, è comunque tenuto a svolgere le attività assegnate dal dirigente ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera b), del presente accordo. In ogni caso, si applica il comma 5, dell'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, modificato dal decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137, che prevede, all'art. 22 ulteriori misure di incentivo al lavoro agile e di sostegno alle famiglie.

5. L'assenza dal servizio del lavoratore, necessaria per lo svolgimento degli accertamenti sanitari propri, o dei figli minorenni, disposti dall'autorità sanitaria competente per il Covid-19, è equiparata al servizio effettivamente prestato.

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche, per quanto compatibili, al personale che presta servizio a tempo parziale.

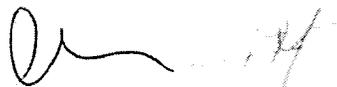
Articolo 5 (Svolgimento dell'attività di lavoro agile)

1. Il lavoro agile si svolge in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro, definendo obiettivi chiari che tengano conto delle tipologie di attività e del complessivo "impegno di servizio" proporzionato alla durata ordinaria dell'orario settimanale contrattuale di 36 ore.

2. Il dipendente garantisce, pertanto, nell'arco della giornata di lavoro agile, la contattabilità per almeno 3 ore, in fasce orarie che possono essere individuate in accordo con il dirigente e durante le quali il dipendente garantisce la piena operatività nello svolgimento dei compiti d'ufficio.

3. Nei casi in cui, per la natura delle attività svolte dal dipendente o per esigenze organizzative individuate dal dirigente, il dipendente debba garantire la contattabilità in maniera continuativa, andrà individuata una fascia oraria di lavoro che garantisca

PTC

 6

Siv

07

AB

9P

He













Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali
Uff. IV ex Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie

quanto previsto dal CCNL in tema di orario di lavoro giornaliero e settimanale. In questa fattispecie al dipendente sono garantiti i tempi di riposo come previsto dal CCNL e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche alla fine dell'orario di lavoro.

4. Il lavoratore agile ha diritto a partecipare alle assemblee in orario di lavoro secondo quanto previsto dal vigente CCNL comparto funzioni centrali.

5. Sono fatti salvi, altresì, i diritti e le prerogative sindacali ordinariamente previsti

Articolo 6

(Valutazione e monitoraggio)

1. La parte pubblica si impegna ad adeguare i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi.

2. Il dirigente, in coerenza con gli obiettivi e i criteri per la valutazione dei risultati, monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, utilizzando l'apposita piattaforma presente sul "SIDI", secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato e nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 4, 5 e 6 della legge n. 300/70.

3. Entrambi i Ministeri, anche ai fini del monitoraggio, assicurano un'adeguata, periodica informazione sul lavoro agile, anche alle organizzazioni sindacali e alle R.S.U., secondo le modalità indicate dal Dipartimento della funzione pubblica. Essi garantiscono altresì la verifica dell'impatto del lavoro agile sulla complessiva qualità dei servizi erogati e delle prestazioni rese, tenuto conto dei dati e delle eventuali osservazioni provenienti dall'utenza .

Art. 7

(Formazione)

Le Parti concordano sulla necessità di promuovere corsi di formazione per il personale dipendente e dirigente, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile per tutti i dipendenti coinvolti.

Le parti si impegnano a proseguire con un tavolo permanente a monitorare l'efficacia e ad aggiornare il presente accordo valido fino al 31 dicembre 2020 ovvero comunque fino a che sarà in vigore la normativa eccezionale di contrasto alla pandemia Covid-19.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

7

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Ministero dell'Istruzione

Dipartimento per le risorse umane, finanziarie e strumentali
Uff. IV ex Direzione Generale per le risorse umane e finanziarie

Art. 8 (Relazioni sindacali)

Le parti si impegnano ad approfondire tempestivamente la possibilità di individuare soluzioni tecnologiche efficaci nella gestione delle relazioni sindacali anche mediante l'ausilio di supporti informatici nel rispetto della normativa vigente.

Per la parte pubblica

Il Capo Dipartimento
per le risorse umane,
finanziarie e strumentali
Dott.ssa Giovanna BODA

Il Direttore Generale
per le risorse umane finanziarie
e i contratti
Dott. Jacopo Greco

Per le Organizzazioni sindacali di categoria

F.P. CGIL

CISL F.P.

UIL P.A.

CONFSAL-UNSA

FED NAZIONALE INTESA FP

FLP

USB

FEMEPA

DIRSTAT

ANMI ASSOMED SIVEMP FPM

FLEPAR

UNADIS

CIDA FUNZIONI CENTRALI