



# *Ministero della Salute*

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE,  
DELL'ORGANIZZAZIONE E DEL BILANCIO

Ufficio 2

Viale Giorgio Ribotta, 5 - 00144 Roma

**OGGETTO:**

**DM 8 ottobre 2021 e prime indicazioni sul  
lavoro agile**

All' Ufficio di Gabinetto

Al Segretariato Generale

Alla Direzione Generale della  
Prevenzione sanitaria

Alla Direzione Generale della  
Programmazione Sanitaria

Alla Direzione Generale delle  
Professioni Sanitarie e delle Risorse  
Umane del Servizio Sanitario  
Nazionale

Alla Direzione Generale dei  
Dispositivi Medici e del Servizio  
Farmaceutico

Alla Direzione Generale della  
Ricerca e dell'Innovazione in Sanità

Alla Direzione Generale della  
Vigilanza sugli Enti e della Sicurezza  
delle Cure

Alla Direzione Generale della Sanità  
Animale e dei Farmaci Veterinari

Alla Direzione Generale per l'Igiene  
e la Sicurezza degli Alimenti e la  
Nutrizione

Alla Direzione Generale della  
Digitalizzazione, del Sistema  
Informativo Sanitario e della  
Statistica

Alla Direzione Generale degli Organi  
Collegiali per la Tutela della Salute

Alla Direzione Generale della  
Comunicazione e dei Rapporti  
Europei e Internazionali

A tutti gli Uffici Periferici

Agli Uffici della Direzione generale  
del personale, organizzazione e  
bilancio

*(per interoperabilità)*

Sentite le OO.SS. nell'incontro del 22 ottobre u.s., la scrivente direzione generale sulla base delle previsioni del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 8 ottobre 2021, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro agile da parte della contrattazione collettiva nazionale e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'art. 6 comma 2 lettera b) del d.l. 80 del 2021 conv. con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e di organizzazione (P.I.A.O.), fornisce alcune prime indicazioni sull'applicazione del lavoro agile dopo il dPCM del 23 settembre 2021, a seguito dell'avvenuto superamento del lavoro agile emergenziale applicato, nelle note forme semplificate, sino ad oggi e nella prima fase dell'emergenza sanitaria, per prescindere dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

### **§ Premessa**

Con il citato dPCM, si è tornati al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dal Capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e alle misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" e dall'art. 14 della legge n. 124 del 2015 (c.d. legge Madia), così come modificata dai successivi provvedimenti normativi, rubricato "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche".

In particolare le disposizioni del capo II della legge 81 del 2017 richiamato si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

### **§ Alcune indicazioni generali e condizionalità**

Premesso quanto sopra, si precisa che le indicazioni della presente circolare hanno carattere transitorio, in quanto adottate, in attesa della definizione delle linee guida del Ministro per pubblica amministrazione di cui all'art. 1, comma 6, del DM 8 ottobre 2021, e, come detto, nelle more della definizione da parte della contrattazione collettiva e dell'adozione del PIAO. Ciò posto, le stesse sono suscettibili di essere integrate o modificate, in ogni momento, rispetto, particolarmente, alle indicazioni ministeriali che sopravverranno e che allo stato risultano in corso di definizione.

La presente circolare ha anche lo scopo di consentire una pianificazione delle misure organizzative correlate. A tal fine, entro giovedì 28 ottobre p.v., ciascuna direzione generale dovrà inviare all'indirizzo mail [direzionepersonale@sanita.it](mailto:direzionepersonale@sanita.it) (specificando nell'oggetto "ricognizione lavoro agile") l'elenco nominativo del personale interessato ad accedere al lavoro agile, per permettere alla direzione generale della digitalizzazione, del sistema informativo sanitario e della statistica, di effettuare una ricognizione della strumentazione informatica e di valutare l'opportunità e o necessità di eventuali e ulteriori approvvigionamenti.

Il lavoro agile in base alle previsioni del predetto decreto ministeriale, tenuto conto del fatto che, a partire dal 15 ottobre 2021 non costituisce più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, potrà essere autorizzato, fatte salve ulteriori indicazioni ministeriali che dovessero pervenire medio tempore, nel rispetto delle condizioni stabilite dall'art. 1, comma 3, del citato DM e cioè:

- a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti
- b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
- c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
- d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
- e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- f) l'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno: gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile; le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità; le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
- g) le amministrazioni assicurano il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;

h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.

### **§ Misura percentuale, attività e garanzie**

Si ritiene di applicare il lavoro agile, anche in linea con quanto previsto dall'art. 14 della legge 124 del 2015, per le attività che, secondo le indicazioni di ciascuna direzione generale, possono essere svolte in tale modalità, fino al 25% del personale (al netto dei fragili) di ogni direzione generale, su base volontaria e che, comunque, non sia preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office) degli uffici centrali e periferici.

Per quanto riguarda in particolare le direzioni generali con funzioni di coordinamento degli uffici periferici (DGPREV e DGSAF), le stesse avranno cura di considerare la suddetta misura massima percentuale del 25% del personale degli uffici periferici da loro coordinati, separatamente dal dato percentuale afferente al personale della direzione centrale, tenendo presente la circostanza che i medesimi uffici periferici erogano, prevalentemente, servizi all'utenza.

In ogni altro caso, si ribadisce, che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti e che, in caso sia stato accumulato, durante la prima fase emergenziale, lavoro arretrato, ciascuna direzione generale, dovrà necessariamente prevedere un apposito piano di smaltimento dell'arretrato.

Al fine di stabilire un'efficiente programmazione settimanale delle attività di servizio, si invitano i direttori degli uffici ad organizzare le giornate di lavoro agile e le giornate in presenza del proprio personale in modo da coprire efficientemente il servizio del proprio ufficio.

Si fa espressa riserva di variazione della percentuale sopra indicata, sia in relazione all'andamento della situazione e del contesto epidemiologico, sia in relazione agli sviluppi applicativi delle misure organizzative di cui alla presente circolare.

## **§ prevalenza della prestazione in presenza**

Altra indicazione riguarda la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione in presenza in sede. A tal fine si ritiene congruo prevedere un numero di almeno 3 giorni di lavoro in presenza a settimana per ciascun lavoratore che può effettuare la prestazione di lavoro in modalità agile.

Per quanto riguarda i soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, i dirigenti anche sanitari con funzioni di coordinamento (dirigenti di II fascia, dirigenti sanitari di struttura complessa e di struttura semplice, con incarico S1) e i responsabili dei procedimenti amministrativi, si ritiene ragionevole la previsione che gli stessi assicurino la presenza in sede per almeno per 4 giorni a settimana dovendosi, nello specifico, garantire il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa da parte dei medesimi.

## **§ Priorità e criteri di preferenza nell'accesso al lavoro agile**

Sarà cura di ciascuna direzione generale valutare, ai fini dell'accesso al lavoro agile da parte dei dipendenti, le priorità e i criteri di preferenza, secondo quanto di seguito indicato.

Sulla base della legislazione vigente e secondo l'art. 18, comma 3-bis, della legge 81 del 2017, i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle 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 dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Possono, poi, costituire criteri di preferenza le situazioni di lavoratori che hanno figli minori di 14 anni da accudire o di lavoratori che abbiano parenti conviventi in condizioni di disabilità accertate ai sensi dell'art. 3 della legge n. 104/92 da assistere.

In ultimo, può, altresì, costituire ulteriore criterio di preferenza la distanza dalla sede di lavoro.

Per quanto riguarda i fragili, facendo seguito alla circolare DGPOB del 14 ottobre u.s. si rappresenta che, tenuto conto di quanto previsto dalla normativa in materia e fermo restando quanto previsto dall'art. 26, comma 2 e 2 bis, del d.l. 18 del 2020, i lavoratori sottoposti alla

sorveglianza sanitaria eccezionale da parte del medico competente, ai sensi dell'art. 83, del d.l. n. 34/2020 <sup>(1)</sup> possono permanere in regime di lavoro agile fino al 31 dicembre 2021, non concorrendo alla formazione della percentuale del 25 %, fatta salva la rivalutazione, già in corso, della condizione di fragilità da parte del medico competente e purché l'attività sia svolta sulla base di specifici obiettivi fissati nell'accordo individuale.

### **§ Accordo individuale e obiettivi**

L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile, in base alla disciplina generale su richiamata, è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali.

Allo stato attuale, la sottoscrizione dell'accordo individuale costituisce una condizione espressamente prevista dal DM 8 ottobre per accedere al lavoro agile, tenuto conto che il medesimo non costituisce più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Sin da ora, si richiama l'attenzione sulla necessità che siano definiti gli obiettivi, che dovranno essere indicati nell'accordo medesimo, con l'indicazione dei compiti da svolgere, la loro articolazione nella settimana o nel mese con uno scadenziario di espletamento degli stessi nel corso del lavoro agile. L'accordo individuale dovrà, tra l'altro, contenere gli obiettivi specifici della prestazione resa in modalità agile, modalità e tempi di esecuzione della prestazione e modalità e criteri di misurazione della prestazione medesima.

Nei prossimi giorni, anche in considerazione delle emanande linee guida sul punto, la scrivente, metterà a disposizione di codeste direzioni generali e di codesti uffici periferici un "format" di accordo, che sarà oggetto di previo confronto con le OO.SS, che dovrà essere sottoscritto dal singolo dipendente e dal dirigente responsabile dell'ufficio, previa comunicazione al direttore generale, ai fini del rispetto della misura percentuale massima stabilita.

Si fa espressa riserva di modificare, in ogni momento, le presenti indicazioni, in considerazione dei necessari adeguamenti dovuti all'evolversi del contesto normativo di riferimento.

---

<sup>1</sup> Il D.L. 23 luglio 2021, n. 105 ha disposto (con l'art. 6, comma 1) che il termine previsto dall'art. 83 è prorogato fino al 31 dicembre 2021.

La presente nota è pubblicata sulla intranet aziendale nella sezione Covid-19 – Lavoro agile.

IL DIRETTORE GENERALE  
\*F.to Giuseppe CELOTTO

*\*“firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi dell’art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 39/1993”*