



Funzione Pubblica



Roma, 11 gennaio 2022

Prot. 12/2022/SG

Alla c.a.: Segretari Generali Regionali e Territoriali

Oggetto: Circolare ministeriale 5 gennaio 2022 su lavoro agile

Care colleghe e cari colleghi,

vi inviamo in allegato la circolare firmata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali il 5 gennaio 2021, al fine di sensibilizzare le amministrazioni pubbliche ed i datori di lavoro privati ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità previsti nelle relative discipline di settore, incluso il ricorso al lavoro agile, per contrastare l'acuirsi dell'emergenza epidemiologica.

Lavoro agile nella pubblica amministrazione

La circolare riporta sinteticamente i cardini dell'attuale quadro regolatorio sul lavoro agile nella Pa: il dm 8 ottobre 2021, che ha fissato le condizionalità e i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il lavoro agile in rapporto ad una adeguata qualità dei servizi all'utenza e le linee guida adottate il 16 dicembre 2021 (cfr. nota Cisl Fp del 17.12.2021). La cornice normativa è stata completata con la pre-intesa relativa al ccnl Funzioni centrali 2019-2021 sottoscritta il 21 dicembre 2021 che ha introdotto per la prima volta una compiuta disciplina contrattuale del lavoro agile nel lavoro pubblico, individuandone caratteristiche, modalità e le correlate tutele normo-economiche.

Alla luce di ciò, individuando nella flessibilità e nella intelligenza i pilastri principali sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, la circolare chiarisce che **ogni amministrazione può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità.**

Pertanto, poiché ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto come necessario in questo particolare momento dell'andamento epidemiologico e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (ad es., quarantene brevi da contatti con soggetti positivi al coronavirus), **il principio di prevalenza del lavoro in presenza fissato dal DM 8 ottobre 2021 può essere raggiunto anche nella media della programmazione plurimensile.**

Viene richiamato, infine, quanto già stabilito dall'articolo 2, del DM 8 ottobre 2021, circa la possibilità che le amministrazioni pubbliche si avvalgano dei mobility manager aziendali, nominati ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, per la elaborazione dei Piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) di propria competenza tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro già consentite sia dalla contrattazione collettiva che dal decreto 8 ottobre 2021.

Lavoro agile nel settore privato

Il ricorso al lavoro agile nel settore privato è stato promosso nei protocolli tra le organizzazioni datoriali e sindacali (sottoscritti il 14 marzo e il 24 aprile 2020 e aggiornati il 6 aprile 2021), mentre, a livello normativo, è stato consolidato attraverso l'art. 90 del dl. 34/2020.

Nello specifico, **l'art. 90, la cui vigenza è stata recentemente prorogata al 31 marzo 2022 dal dl. 221/2021, prevede che la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali richiesti dalla legge 81/2017** e che gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro possono essere assolti in via telematica. I datori di lavoro privati comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori nonché la data di inizio e di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, utilizzando la procedura semplificata con la modulistica e l'applicativo informatico resi disponibili nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In conclusione, visto il protrarsi dello stato di emergenza, **la circolare raccomanda il massimo utilizzo della modalità di lavoro agile** per le attività che possono essere svolte presso il proprio domicilio o con modalità a distanza, **ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).**

Fraterni saluti,

Il Segretario Generale
Maurizio Petriccioli



All_Circolare ministeriale 5 gennaio 2022