



# Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria  
Direzione Generale del Personale e delle Risorse  
Ufficio Terzo - Personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

Roma,

Ai Signori Direttori Generali  
**SEDE**

Ai Signori Provveditori Regionali  
**LORO SEDI**

Ai Signori Direttori degli Istituti  
**LORO SEDI**  
*per il tramite dei Provveditorati*

All'Ufficio del Capo del Dipartimento  
Ufficio I – Affari Generali  
**SEDE**

Alle OO.SS. per il tramite dell'Ufficio IV - Relazioni Sindacali  
**SEDE**

Alle R.L.S. per il tramite dell'Ufficio IV - Relazioni Sindacali  
**SEDE**

OGGETTO: Lavoro agile emergenziale.

§ 1. Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre u.s., in applicazione di quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 ottobre 2020, sono state fornite nuove indicazioni in materia di lavoro agile nella P.A. (allegato 1).

Questo Dipartimento, unitamente al Dipartimento della Giustizia Minorile e di Comunità, hanno avviato il confronto con le OO.SS. per realizzare un accordo sull'attuazione del lavoro agile emergenziale, ai sensi della normativa di contrasto alla pandemia Covid 19.



# Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria  
Direzione Generale del Personale e delle Risorse  
Ufficio Terzo - Personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

Nelle more della stipula del citato accordo, facendo seguito a precedenti disposizioni e tenuto conto della continua evoluzione normativa in corso, si intendono fornire le seguenti indicazioni in merito alla materia indicata in oggetto.

§ 2. In tale contesto, gli Uffici dovranno organizzare il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso le misure di flessibilità dell'orario di lavoro, fermi restando gli obblighi previsti dalla contrattazione collettiva in tema di relazioni sindacali, consentendo l'accesso al lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del DL n. 18 del 2020, *almeno* al cinquanta per cento (o nella diversa percentuale prevista da successivi provvedimenti governativi) del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità (cd. *attività smartabili*), anche, laddove possibile, mediante meccanismi di rotazione che consentano un più ampio coinvolgimento del personale.

Il lavoro agile potrà 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 specificatamente individuate tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto.

La prestazione lavorativa è eseguita in modalità agile quando le attività assegnate al dipendente possano essere svolte senza la necessaria e costante presenza fisica nella sede di lavoro utilizzando, se necessario, le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa, già nella proprietà o comunque nella disponibilità del dipendente, ovvero fornite dall'Amministrazione. Potranno, altresì, essere svolte in modalità agile anche attività e processi di lavoro che non presuppongano l'utilizzo di dispositivi informatici o l'accesso a banche dati.

Durante la prestazione in lavoro agile, il dipendente ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione nel rispetto degli obiettivi prefissati con il proprio dirigente; la prestazione lavorativa sarà monitorata e valutata, secondo criteri oggettivi e predeterminati indicati nel relativo progetto individuale, con particolare riguardo ai risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Ogni dipendente interessato potrà presentare al dirigente una manifestazione di interesse ad accedere al lavoro in modalità agile. Il dirigente procederà all'assegnazione dei



# *Ministero della Giustizia*

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Ufficio Terzo - Personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

dipendenti al lavoro in tale modalità alternando, su base settimanale o mensile, giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto.

Tenuto conto della esigenza di una rivisitazione dello schema di accordo di lavoro agile da sottoporre ai destinatari, rispetto a quelli già utilizzati in precedenza, ai fini della predisposizione dei relativi accordi/progetti per l'attuazione del lavoro agile semplificato, potrà essere utilizzato il modello che si allega alla presente nota sino alla definizione dell'accordo citato in premessa.

§ 3. Con l'occasione si segnala che ai sensi dell'art. 4, del DM 19/10/2020 citato in premessa, nei casi di quarantena con sorveglianza attiva o di isolamento domiciliare fiduciario, 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, il dipendente è comunque tenuto a svolgere le attività assegnate dal dirigente ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. b), del citato decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione. 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.

Si segnala, inoltre, la disposizione di cui all'art. 22 D.L. 28/10/2020, n. 137 che ha modificato l'articolo 21 bis D.L. 14 agosto 2020, n. 104 (convertito, con modificazioni, nella L. 13 ottobre 2020, n. 126). Pertanto, la prestazione di lavoro in modalità agile del genitore, per tutto o parte del periodo corrispondente alla quarantena del figlio convivente, disposta dal dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, deve intendersi riferita ai minori di anni sedici (e non più quattordici, come originariamente previsto dal DL 104/2020, art 21 bis).

Viene, inoltre, estesa la possibilità di svolgere il lavoro in modalità agile al caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza di un figlio convivente minore di anni sedici.

La norma prevede, altresì, che qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità di lavoro agile e, comunque, in alternativa alla citata misura, uno dei



# Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Ufficio Terzo - Personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

genitori, alternativamente all'altro, possa astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, i genitori hanno diritto di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro<sup>1</sup>.

§ 4. Si richiamano, in conclusione, le precedenti indicazioni già fornite con le note 20 marzo 2020, n. n. 94745, 4 maggio 2020, n. 144747 e 28 maggio 2020, n. 183577 ed, in particolare, quelle che concernono il personale del Comparto Sicurezza, per il quale la possibilità di applicazione del lavoro agile deve intendersi limitata al solo personale impiegato in compiti amministrativi; restano altresì invariate le disposizioni relative alle peculiari figure professionali che richiedono l'indispensabile presenza fisica (quali Direttori e Comandanti di Reparto).

Ugualmente, l'esperienza pregressa relativa all'applicazione del lavoro agile nei confronti dei funzionari giuridico pedagogici - per la percentuale lavorativa che può essere prodotta a distanza - induce, nel quadro dell'emergenza epidemiologica in atto, a ritenere valide le disposizioni già impartite con la nota 4/05/2020, n. 144747.

Tanto premesso, si raccomanda di osservare le misure dettate dalle autorità governative affinché la prestazione lavorativa dei dipendenti, in presenza, avvenga nel massimo della sicurezza possibile.

---

<sup>1</sup> Per i periodi di congedo fruiti è riconosciuta, in luogo della contribuzione, una indennità pari al 50% della retribuzione ordinaria, calcolata con le modalità di cui all'art 23, d.lgs 151/01 (art. 21 bis comma, 4 D.L. 104/2020). Il beneficio di cui all'art. 21 bis D.L. 104/2020 può essere riconosciuto, ai sensi del comma 7 del predetto articolo, ovvero nei limiti di spesa aumentati dall'art. 22, comma 1, lett. c), per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.



# *Ministero della Giustizia*

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale e delle Risorse

Ufficio Terzo - Personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

Si invitano, inoltre, tutti gli uffici ad assicurare, fino al 31 dicembre del corrente anno, la più ampia flessibilità dell'orario di lavoro dei dipendenti avuto riguardo, in particolare, all'orario di entrata e di uscita, ferma restando la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti (cfr art. 4, DM 19/10/2020, MPPAA).

Confidando nella consueta massima e consapevole collaborazione, si invitano le SS.LL. a dare ampia diffusione al personale dipendente della presente nota.

L'ufficio I del Capo Dipartimento provvederà alla divulgazione della presente nota presso gli uffici di staff.

Il Direttore Generale  
Massimo Parisi

PARISI  
MASSIMO  
MINISTERO  
DELLA  
GIUSTIZIA  
02.11.2020  
16:21:23  
UTC





## *Il Ministro per la Pubblica Amministrazione*

VISTA la legge 23 agosto 1988, n. 400 recante la “*Disciplina dell’attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri*” e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante “*Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell’articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*” e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 settembre 2019 che dispone la delega di funzioni al Ministro per la pubblica amministrazione On. Fabiana Dadone;

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 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 l’articolo 263, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 e, in particolare, il 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 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;

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,



## *Il Ministro per la Pubblica Amministrazione*

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;

VISTE le circolari del Ministro per la pubblica amministrazione n. 2 del 1° aprile 2020 e n. 3 del 24 luglio 2020;

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;

VISTI il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 ottobre 2020 e il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 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;

RITENUTO necessario stabilire, per le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in fase di prima applicazione del terzo periodo del comma 1, del citato articolo 263, specifiche modalità organizzative e fissare criteri ai quali attenersi per garantire la necessaria flessibilità del lavoro pubblico e per lo svolgimento del lavoro in modalità agile;

RITENUTO, alla luce del quadro normativo correlato all’emergenza epidemiologica da COVID-19 nonché della primaria esigenza della tutela della salute dei lavoratori, di dover individuare modalità organizzative e criteri omogenei per tutte le amministrazioni 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;

CONSIDERATA la necessità di fornire un quadro ricognitivo organico della disciplina sul lavoro agile nell’emergenza;

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, così come previsto dal citato articolo 263;

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



# *Il Ministro per la Pubblica Amministrazione*

epidemiologica da COVID-19 ed alle correlate misure di contenimento, nonché alla durata dello stato di emergenza;

## DECRETA

### Articolo 1 *(Lavoro agile)*

1. Il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa.
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 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.
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.

### 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. Negli enti in cui non siano presenti figure dirigenziali, il riferimento è da intendersi a una figura apicale individuata in coerenza con i relativi ordinamenti.
2. Il "lavoratore fragile" richiamato nel presente decreto viene definito tale con esclusivo riferimento alla situazione epidemiologica e va individuato nei soggetti 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.
3. Per "mappatura delle attività" si intende la ricognizione, svolta da parte delle amministrazioni 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.



# *Il Ministro per la Pubblica Amministrazione*

## Articolo 3 (Modalità organizzative)

1. Ai fini di cui all'articolo 1, tenuto conto della mappatura di cui all'articolo 2, comma 3, e, comunque, anche qualora essa non sia stata ancora completata dalle amministrazioni e salva la vigenza di disposizioni già definite dalle amministrazioni, ciascun dirigente, con immediatezza:
  - a. organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile almeno al cinquanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, tenuto conto di quanto previsto al comma 3;
  - 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, nonché, di norma, nei confronti dei lavoratori fragili 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 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 quattordici 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, le amministrazioni si adoperano per mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari, utilizzando le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e promuovono 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, qualora l'amministrazione non sia tempestivamente in grado di fornirne di propri.
3. Le pubbliche amministrazioni, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato.
4. Le pubbliche amministrazioni organizzano e svolgono le riunioni in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni.



# *Il Ministro per la Pubblica Amministrazione*

## 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, l'amministrazione, ferma restando la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, individua fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali.

2. 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 decreto. 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.

3. 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.

## Articolo 5 *(Svolgimento dell'attività di lavoro agile)*

1. Il lavoro agile si svolge ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro.
2. In ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità.
3. Nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile, svolta senza l'individuazione di fasce di contattabilità, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

## Articolo 6 *(Valutazione e monitoraggio)*

1. Le amministrazioni adeguano 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.



## *Il Ministro per la Pubblica Amministrazione*

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, 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 dall'amministrazione,

3. L'amministrazione, anche ai fini del monitoraggio, assicura un'adeguata, periodica informazione sul lavoro agile, secondo le modalità indicate dal Dipartimento della funzione pubblica. Essa garantisce 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 e dal mondo produttivo.

### Articolo 7 *(Relazioni sindacali)*

1. Le amministrazioni potranno attivare il confronto con i soggetti sindacali, nel rispetto della disciplina contrattuale vigente, ai sensi del protocollo del 24 luglio 2020.

### Articolo 8 *(Ambito di applicazione)*

1. Le misure del presente provvedimento si applicano alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e restano in vigore fino al 31 dicembre 2020. Le altre amministrazioni pubbliche, gli organi di rilevanza costituzionale, nonché le autorità amministrative indipendenti, ivi comprese la Commissione nazionale per le società e la borsa e la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, ciascuno nell'ambito della propria autonomia, adeguano il proprio ordinamento ai principi di cui al presente decreto.

Il presente decreto, previa sottoposizione agli organi di controllo, sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 19 ottobre 2020

Il Ministro per la pubblica amministrazione



Firmato digitalmente da DADONE  
FABIANA  
C=IT  
O= PRESIDENZA CONSIGLIO DEI  
MINISTRI



Ministero della Giustizia  
Dipartimento Amministrazione Penitenziaria

Modello  
Lavoro agile

**PROGETTO INDIVIDUALE DI LAVORO AGILE**

**TRA**

\_\_\_\_\_ *(intestazione dell'Ufficio)*

**E**

\_\_\_\_\_, nat \_\_\_\_ a  
\_\_\_\_\_ il \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /19 \_\_\_\_\_

Codice fiscale: \_\_\_\_\_

dependente dell'Amministrazione penitenziaria in servizio presso:

\_\_\_\_\_ di \_\_\_\_\_

con il profilo professionale di \_\_\_\_\_

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato  *Full Time* -  *Part Time*

**Premesso che:**

- l'art. 18 e seguenti della legge 22 maggio 2017, n. 81 disciplinano il cosiddetto "lavoro agile"
- con delibera della Presidenza del consiglio dei ministri del 29 luglio 2020, è stato prorogato lo stato di emergenza epidemiologica da Covid 19, fino al 15 ottobre 2020;
- Con nota 31 luglio 2020, n. 273729, è stata trasmessa la terza direttiva recante ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica, che ha aggiornato ed adeguato al mutato contesto normativo le precedenti direttive del 4 e 16 marzo 2020;
- Letta la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3 del 24 luglio 2020 avente ad oggetto "Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" e il Protocollo quadro "Rientro in sicurezza", sottoscritto in pari data;
- Visto l'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 180 del 18 luglio 2020 e in

vigore dal 3 agosto 2020, recante “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica”, secondo il quale “1. 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 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. 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. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto. 2. Le amministrazioni di cui al comma 1 si adeguano alle vigenti prescrizioni in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità. 3. Ai fini di cui al comma 1, le amministrazioni assicurano adeguate forme di aggiornamento professionale alla dirigenza. L'attuazione delle misure di cui al presente articolo è valutata ai fini della performance”;

- Visto il Decreto Legge 7 ottobre 2020, n. 125, con il quale è stato prorogato lo stato di emergenza epidemiologica da Covid 19, fino al 31 gennaio 2021;
- Visto il DPCM 13 ottobre 2020, ed in particolare l'art. 3, punto 3 che prevede che è incentivato il lavoro agile 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;
- Visto il Decreto 19 ottobre 2020, con il quale il Ministro della pubblica amministrazione ha inteso stabilire specifiche modalità organizzative e fissare criteri ai quali attenersi per garantire la necessaria flessibilità del lavoro pubblico e per lo svolgimento del lavoro in modalità agile;

## SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

### ARTICOLO 1 – CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO

\_\_\_\_\_ (d'ora in avanti, per  
brevità, “il lavoratore”) accetta di svolgere la propria attività lavorativa in modalità di lavoro agile  
presso la propria residenza o domicilio e, precisamente a

\_\_\_\_\_, (\_\_\_\_\_)  
via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ - CAP \_\_\_\_\_

sottoscrivendo il presente accordo individuale.

Qualora se ne presentasse la necessità, il lavoratore potrà modificare l'indicazione del luogo di svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile solo mediante integrazione del presente progetto individuale, con la medesima forma scritta.

L'inserimento in attività lavorativa in modalità di lavoro agile non comporta per il lavoratore alcuna modifica nella natura giuridica del proprio rapporto di lavoro subordinato, regolato dalle norme legislative e contrattuali vigenti, fatti salvi gli aspetti indicati nel presente atto.

Il lavoratore effettua la prestazione di lavoro a distanza secondo le modalità di seguito indicate.

## **ARTICOLO 2 – DURATA**

Il presente progetto ha durata dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_.

Lo svolgimento del progetto è comunque automaticamente interrotto dal giorno successivo alla cessazione dello stato di emergenza disposto dalle Autorità competenti.

## **ARTICOLO 3 – SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE**

- a) L'attività lavorativa in modalità di lavoro agile sarà svolta dal dipendente mediante utilizzo di strumenti di lavoro, anche tecnologici, di proprietà dello stesso (o eventualmente fornite dall'Amministrazione). In caso di strumenti tecnologici deve essere considerata la corrispondenza ai requisiti tecnici indicati dalla Direzione Generale per i sistemi informativi automatizzati – DGSIA; il lavoratore si impegna a mettere a disposizione i collegamenti internet e telefonici privati;
- b) Il lavoratore si impegna a rispettare le misure di prevenzione e protezione previste dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con specifico riferimento a quanto previsto dall'informativa dell'INAIL sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, l. 81/2017, di cui all'avviso sul portale INAIL del 26 febbraio 2020 e dichiara di aver preso visione della specifica documentazione, allegata al presente accordo e comunque rinvenibile sul sito istituzionale;
- c) Il lavoratore si impegna, altresì, a rispettare la normativa vigente in materia di tutela della *privacy* e di sicurezza dei dati;
- d) In caso di sopravvenienza di problematiche tecniche che rendano impossibile lo svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, il lavoratore è tenuto a riprendere servizio presso la struttura di assegnazione.



- f) Il lavoratore che eccezionalmente, per motivate e documentate ragioni personali o familiari, abbia necessità di allontanarsi durante le fasce di reperibilità, dovrà informare preventivamente l'Ufficio.
- g) La mancata reperibilità potrà dar luogo alla revoca del presente progetto, ai sensi dell'articolo 8.
- h) Durante le giornate di lavoro in modalità di lavoro agile le funzioni inerenti la gestione e l'organizzazione del lavoro attribuite dal dirigente, o da un suo referente, saranno assolte per via telefonica o telematica. Le comunicazioni tra l'Ufficio e il lavoratore, anche per finalità di monitoraggio e controllo della prestazione nonché di esercizio del potere direttivo datoriale, avverranno dunque mediante chiamate o messaggi di testo su e da cellulare personale o linea fissa privata e/o mediante e-mail (istituzionale o personale) o messaggistica Whatsapp, Messenger, Telegram ovvero altri applicativi che il lavoratore si impegna ad installare sui propri dispositivi a richiesta dell'Amministrazione. A tal fine, il lavoratore indica, garantendone la piena funzionalità le seguenti utenze telefoniche e mail:
- utenza telefonica 1: +39 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ ;
  - utenza telefonica 2: +39 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ ;
  - email: \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_
- g) Qualora se ne presentasse la necessità, il lavoratore potrà modificare l'indicazione delle utenze suddette solo mediante integrazione del presente progetto individuale, con la medesima forma scritta. Il lavoratore dichiara
- di disporre e di impegnarsi a utilizzare per la propria prestazione di lavoro agile:
- Connessione internet
- di disporre e di impegnarsi a utilizzare per la propria prestazione di lavoro agile:
- Computer o notebook con sistema operativo
    - MacOs 10.13 o superiore
    - Windows 7 o superiore
  - Tablet con sistema operativo
    - IOs 10.3.3 o superiore
    - Windows 7 o superiore
- di ricevere in consegna dall'Amministrazione, se disponibili, (nella piena consapevolezza che il dispositivo dovrà essere immediatamente restituito al termine del presente progetto e che lo stesso dovrà essere utilizzato esclusivamente da lui e soltanto per la propria prestazione di lavoro agile, a pena di revoca del progetto ai sensi dell'articolo 8):
- Computer o notebook \_\_\_\_\_

- h) Il lavoratore dovrà prestare la sua attività lavorativa con diligenza, ad assicurare assoluta riservatezza sul lavoro affidatogli e su tutte le informazioni contenute nella banca dati, attenendosi scrupolosamente alle istruzioni sull'esecuzione del lavoro ricevute dal dirigente.
- i) Il lavoratore dovrà ottemperare all'esecuzione dei compiti assegnati e svolgere la propria attività nei termini previsti senza creare ritardi o disfunzioni nel processo lavorativo.
- l) Il lavoratore dovrà mantenere la riservatezza sia sulle informazioni in suo possesso sia sulle banche dati a disposizione e attenersi a quanto previsto dal Codice di comportamento e dal Piano Triennale della Prevenzione e della Corruzione.

## **ARTICOLO 5 - MODALITÀ DI VERIFICA DELLE PRESTAZIONI**

Il dirigente dell'Ufficio o un suo referente indicherà al lavoratore le specifiche attività da svolgere e i risultati minimi da conseguire.

L'Amministrazione procederà al monitoraggio delle prestazioni lavorative nelle giornate di lavoro agile, mediante le comunicazioni di cui al precedente articolo 4, nonché direttamente nei giorni in cui il lavoratore renderà la propria prestazione presso la sede di lavoro.

La verifica dei risultati avverrà avvalendosi dei seguenti indicatori:

- Il dipendente, secondo cadenza concordata, produce un report con le attività svolte (es.: percentuale/valore numerico) da inviare via e-mail al superiore o con altre modalità concordate con il superiore.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **ARTICOLO 6 – TRATTAMENTO ECONOMICO**

- a) Il trattamento economico, sia fondamentale che accessorio, non subisce alcuna modifica, non derivando dalla prestazione di lavoro agile alcun diritto all'acquisizione di incrementi retributivi.

- b) Per effetto della distribuzione discrezionale del tempo lavoro, durante le giornate svolte in modalità di lavoro agile non sono configurabili prestazioni straordinarie, né è prevista la corresponsione di buoni pasto.
- c) Non saranno riconosciute indennità relative a turno, disagio ed altre indennità giornaliere legate alle modalità di svolgimento della prestazione;
- d) Il lavoratore può continuare ad essere inserito nei turni di reperibilità per servizi previsti dall'Amministrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **ARTICOLO 7 – RIMBORSI SPESE**

Nessun onere potrà essere addebitato all'Amministrazione per rimborso spese e/o copertura dei costi sostenuti per la rete internet, l'uso del telefono, la stampa di documenti e per eventuali investimenti e/o spese di energia e di mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro.

Il lavoratore si impegna a tenere aggiornati i sistemi di protezione dei propri dispositivi utilizzati per le prestazioni in modalità di lavoro agile e a prevenire possibili danni al patrimonio informatico dell'Amministrazione.

#### **ARTICOLO 8 – REVOCA**

L'Amministrazione, in presenza di giustificato motivo, potrà revocare in qualsiasi momento l'esecutività del presente progetto individuale.

In tal caso, il dipendente dovrà riprendere a svolgere la propria prestazione secondo l'orario ordinario presso la sede di lavoro, dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. La comunicazione avverrà per le vie brevi sulle utenze telefoniche o telematiche sopra indicate dal lavoratore.

Costituisce causa di revoca anche il mancato raggiungimento dei risultati in relazione agli obiettivi programmati ed attesi con il presente accordo.

Si applicano le disposizioni del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018, artt. 60-66.

#### **ARTICOLO 9 – NORMA DI RINVIO**

Per tutto quanto non previsto nel presente atto si rinvia alla normativa in materia di "lavoro agile".

**Il lavoratore**

**Il Direttore dell'Ufficio**

Il lavoratore dichiara, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1341 del codice civile, di aver preso visione e piena conoscenza delle norme del presente progetto individuale, nonché dei contenuti di cui agli articoli: **2** (Durata), **3** (Svolgimento del lavoro agile), **7** (Rimborsi spese), **8** (Revoca) e si impegna altresì formalmente a

- eseguire la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, nel pieno rispetto dei vigenti obblighi di riservatezza e di protezione dei dati personali;
- utilizzare le dotazioni informatiche eventualmente consegnategli esclusivamente per ragioni di servizio, senza alterare la configurazione del sistema o installare software in difetto di preventiva autorizzazione;
- rispettare le norme in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e sull'utilizzo delle strumentazioni tecniche, nonché le specifiche norme sulla salute e sicurezza nel lavoro agile di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81;
- rispettare la vigente normativa in materia di sicurezza dei dati;
- utilizzare in via esclusiva e al solo fine di espletare la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile i dispositivi eventualmente consegnati dall'Amministrazione, senza consentirne l'utilizzo da parte di terzi;
- restituire immediatamente al termine del presente progetto i dispositivi eventualmente consegnati dall'Amministrazione.

## **Il lavoratore**

\_\_\_\_\_, li \_\_\_\_ / \_\_\_\_ /2020.