

LAVORO AGILE

FAQ

Aggiornamento 30.09.2022

Modalità organizzative: applicazione del regime del lavoro agile negli uffici della Corte dei conti.

Linee guida, adottate dal Segretario generale con DECSG 270 del 29.07.2022

Ulteriori chiarimenti in esito all'incontro con le OO.SS. di informativa del 28.09.2022

Sommario

1.	Criterio della prevalenza di cui all'art. 7 delle Linee guida	2
2.	Criterio della prevalenza di cui all'art. 7 delle Linee guida: calcolo su base mensile per esigenze di servizio	3
3.	Tetto massimo annuale di 92 giorni di lavoro in modalità agile	3
4.	Fasce di contattabilità	3
5.	Part time verticale: modalità applicative nel trimestre ottobre/dicembre 2022	4
6.	Centralinista: svolgimento dell'attività in modalità agile	4
7.	Cronoprogramma.....	4
8.	Giornate di lavoro agile: modalità di scelta	5
9.	Copertura assicurativa	5
10.	Lavoratori "fragili"	5
11.	Art.7, comma 10, delle Linee Guida	5
12.	Permessi orari di cui all'art. 39, comma 2 CCNL 2019-2021.....	6

D. In una settimana lavorativa, i giorni di congedo e/o permessi legge n. 104/1992, inficiano la prevalenza settimanale? In relazione ai contenuti delle FAQ n. 24 e n. 27 (Aggiornamento 14.09.2022), l'istituto dei permessi Legge n. 104/1992 esula dal conteggio del calcolo della prevalenza; dunque, si può in una settimana eseguire la prestazione lavorativa con 2 giorni di lavoro in smart working, 2 giorni di presenza e 1 giorno di L. 104/1992?

In una settimana lavorativa nella quale cade un giorno festivo, si possono fare 2 giorni di lavoro agile e 2 giorni di lavoro in presenza?

Si realizza la prevalenza qualora il lavoratore avesse necessità di fruire dei permessi previsti dal contratto (es. permesso ex art. 25, permesso ex art. 26, donazione sangue, permesso lutto, etc.) nei giorni in cui, secondo il calendario, la prestazione è programmata in presenza?

R. Premesso che le Linee guida prevedono che *“per ogni dipendente ammesso al lavoro agile, l'attività lavorativa svolta in presenza dovrà essere **prevalente** rispetto a quella a distanza ... in particolare, il personale ammesso al lavoro agile potrà svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro fino a due giorni a settimana ... secondo un calendario che dovrà essere preventivamente concordato con l'ufficio di appartenenza e disciplinato nell'accordo individuale ... non dovrà in ogni caso essere superato il tetto massimo annuale di 92 giorni ...”,* i vari istituti costituenti “assenza” (ferie, permessi ex art. 25 CCNL 2019/2021, aspettativa, congedi dei genitori, malattia, permessi ex L.104/1992 etc.) possono essere “liberamente” fruiti dal dipendente ovviamente nel rispetto dei presupposti e delle modalità “applicative” previste per ciascun istituto e incidono solo indirettamente ai fini del calcolo della prevalenza dell'attività lavorativa. Ciò, nella considerazione che detta prevalenza “si misura” esclusivamente in relazione ai giorni di servizio prestati effettivamente dal lavoratore, al netto delle assenze.

In particolare, a consuntivo del trimestre ottobre - dicembre 2022, posti i giorni di servizio prestati effettivamente nel trimestre medesimo da ciascun dipendente - sia in presenza sia in modalità agile - il numero di giorni di servizio effettivo prestato in presenza dovrà essere maggiore (*ergo* “prevalente”) rispetto al numero di giorni di servizio effettivo prestato in modalità agile, fermo restando, ad ogni buon conto, il rispetto del tetto massimo di giorni di lavoro agile consentito nel periodo di riferimento (23 giorni).

Al riguardo, si richiama, altresì, l'attenzione sulla disposizione della lettera d) dell'art. 8 dello schema di accordo di lavoro agile in tema di “Responsabilità disciplinare” e sulla relativa FAQ n. 27 (Aggiornamento 14.09.2022).

A titolo esemplificativo si fa presente che nel caso in cui, nel trimestre preso a riferimento, i giorni siano 64, di cui, in base al calendario prestabilito, 41 in presenza e 23 in agile, nell'ipotesi in cui il dipendente si assenti nelle sole giornate di presenza 18 volte, a fine trimestre i giorni effettivi di lavoro in presenza saranno 23 (41-18) e quelli in agile 23, con la conseguenza che in questo caso non risulta garantita la necessaria prevalenza del lavoro in

presenza. Diversamente, nell'ipotesi in cui le assenze siano pari a 19 complessive, di cui 18 giorni in presenza e 1 in agile, a fine trimestre i giorni effettivi di lavoro in presenza saranno 23 e quelli in agile 22, con conseguente rispetto del principio della prevalenza.

2. Criterio della prevalenza di cui all'art. 7 delle Linee guida: calcolo su base mensile per esigenze di servizio

D. Letto l'articolo 7, comma 2, delle Linee Guida e fissato un calendario settimanale in cui la prestazione lavorativa si realizza con 2 giorni in lavoro agile e 3 giorni in presenza, all'interno dell'accordo è possibile convenire che il calcolo della prevalenza avvenga su base mensile, al fine di conciliare esigenze dell'Ufficio?

R. Sì è possibile per particolari esigenze di servizio, per massimo 8 giorni al mese e nel rispetto del tetto massimo trimestrale di 23 giorni e di quello annuale di 92 giorni (i suddetti tetti mensile e trimestrale discendono da quello annuale fissato dall'art. 7, co. 3), fermo restando che, a consuntivo del trimestre ottobre - dicembre 2022, il numero di giorni di servizio effettivo prestato in presenza dovrà essere maggiore (*ergo* "prevalente") rispetto ai giorni di servizio effettivo prestato in modalità agile. Sul punto si veda anche la FAQ n. 11 (Aggiornamento 14.09.2022).

3. Tetto massimo annuale di 92 giorni di lavoro in modalità agile

D. Secondo la FAQ 14 (Aggiornamento 14.09.2022), il tetto massimo annuale di giorni di lavoro agile è pari a 92, già al netto dei giorni di congedo ordinario e RF. Nel trimestre ottobre/dicembre 2022, i giorni di lavoro in modalità agile sono 25 (ripartendo i 92 gg per 11 mesi) oppure sono 23 (ripartendo 92 gg per 12 mesi)?

R. Il numero di 92 giorni va ripartito in 12 mesi, e non in 11 mesi, in quanto i giorni di ferie contrattualmente previsti possono essere programmati e fruiti dai singoli dipendenti nell'arco di tutti e 12 i mesi dell'anno.

4. Fasce di contattabilità

D. Alcuni Uffici stanno dando come fasce di contattabilità un orario frammentato. Ciò è a discrezione del Dirigente o è possibile concordare con i lavoratori anche un'unica fascia, senza pause, o con pausa più ridotta?

R. Le fasce di contattabilità possono essere sia continue che discontinue e devono essere concordate tra l'Ufficio e il dipendente. Non possono, in ogni caso, superare la durata

massima dell'orario lavorativo giornaliero. Sul punto si veda anche l'art. 7, commi 5, 7 e 8, delle Linee Guida.

5. Part time verticale: modalità applicative nel trimestre ottobre/dicembre 2022

D. Alcuni casi di part time verticale, nel trimestre ottobre/dicembre 2022, vengono penalizzati sul numero di giorni in modalità agile, in quanto il part-time verticale si riferisce a mesi precedenti ovvero a trimestri già trascorsi?

R. Il tetto massimo annuale non può essere applicato per il 2022, dal momento che la nuova disciplina è entrata in vigore nel corso dell'anno, prevedendo la stipula degli accordi entro il 30 settembre. Pertanto, nel trimestre da ottobre a dicembre 2022, possono essere applicati solo il tetto massimo mensile e quello trimestrale. Questi ultimi sono uguali per i dipendenti in full time e per quelli in part time verticale con l'articolazione ipotizzata nel quesito, corrispondenti, per entrambi, ad 8 giorni al mese e 23 giorni al trimestre. Sul punto, si rinvia anche alla FAQ n. 15 del documento "LAVORO AGILE FAQ - Aggiornamento 14.09.2022"), e, in particolare alla tabella "PART TIME VERTICALE" ove è indicato il tetto massimo mensile di lavoro agile di 8 giorni, per i dipendenti in part time che non svolgono la prestazione lavorativa per una o per più mensilità intere (v. seconda parte della tabella).

6. Centralinista: svolgimento dell'attività in modalità agile

D. Così come indicato nelle Linee Guida, la funzione di "centralinista" non inficia l'opportunità di svolgere il lavoro in SW, soprattutto ove l'Amministrazione abbia già messo a disposizione l'attrezzatura necessaria presso il domicilio del lavoratore?

R. Si conferma che, ove l'attività in questione possa essere svolta in modalità agile, è possibile accedere all'istituto, così come precisato dall'art. 6, co. 4, delle Linee guida.

7. Cronoprogramma

D. Compilazione del cronoprogramma: alcune attività non sono quantificabili (i dati sono qualitativi e non quantitativi) e per altre non è possibile indicare una data finale se non ipotetica. E' possibile compilare il cronoprogramma con indicazioni sui contenuti, come la descrizione delle attività e non necessariamente numerica?

R. Ferma restando la necessità di descrivere tutte le linee di attività oggetto del progetto di lavoro agile, i singoli Dirigenti, in relazione alla natura dell'attività, determineranno le modalità concrete di redazione del singolo cronoprogramma con riferimento alla tempistica e alla quantificazione del lavoro. Al riguardo, si rammenta che, le linee di attività descritte,

oggetto del lavoro svolto dal dipendente in modalità agile, devono essere misurabili ovvero quantificabili, e, conseguentemente, le stesse dovranno “concretizzarsi” in documenti, anche di natura non definitiva.

8. Giornate di lavoro agile: modalità di scelta

D. E' corretto, da parte dei singoli Uffici, non consentire lo svolgimento dell'attività in lavoro agile nelle giornate a ridosso del fine settimana? Non si contravviene, così, alla rotazione delle presenze e agli accordi con i singoli dipendenti?

R. I giorni di lavoro agile sono preventivamente concordati, e riportati nell'accordo, tenendo conto, comunque, delle prevalenti esigenze di servizio.

9. Copertura assicurativa

D. Si ha copertura assicurativa nei giorni di lavoro agile, alla stessa stregua di quelli in presenza?

R. L'art. 7, co. 15, delle Linee guida prevede che *“Nelle giornate di lavoro agile restano confermate le coperture assicurative per i rischi professionali ed extraprofessionali previsti dall'Amministrazione”*.

10. Lavoratori “fragili”

D. Il personale “fragile” può considerarsi esonerato dalla sottoscrizione del contratto individuale di Lavoro Agile?

R. No, anche il lavoratore “fragile” - riconosciuto come tale dal Servizio per la disciplina del rapporto di lavoro a seguito della circolare del Segretario Generale n.22 del 2022 - deve comunque stipulare l'accordo di lavoro agile (nel rispetto dei requisiti: orario articolato in giornate omogenee di 7,12 e portabilità sulla sim di servizio), segnalando, nello stesso, la propria condizione di fragilità.

11. Art.7, comma 10, delle Linee Guida

D. All'art.7, comma 10, delle Linee Guida, ove si disciplina la presenza in sede su convocazione dell'Amministrazione, si afferma, tra l'altro, che “il rientro in sede non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro non fruite ma può essere tenuto in conto nel calcolo della prevalenza del lavoro in presenza rispetto al lavoro a distanza”.

Si tratta di un calcolo che si fa su base settimanale, mensile, annuale? Questo potrebbe presupporre che, in determinate circostanze come quella enunciata, si possa arrivare a modificare il “calendario” in cui è dettagliata la distribuzione dei giorni tra quelli in presenza e quelli in modalità agile?

R. Nel rispetto del numero di giorni mensili di lavoro agile (max. 8 giorni) e del “tetto massimo” trimestrale (23 giorni), a consuntivo del trimestre ottobre/dicembre 2022, posti i giorni di servizio prestati effettivamente nel trimestre medesimo da ciascun dipendente - sia in presenza sia in modalità agile - il numero di giorni di servizio effettivo prestato in presenza dovrà essere maggiore (*ergo* “prevalente”) rispetto ai giorni di servizio effettivo prestato in modalità agile.

Quanto sopra, ferma restando l’immodificabilità del “calendario” in cui è dettagliata la distribuzione dei giorni tra quelli in presenza e quelli in modalità agile.

Sul punto, vds. anche la FAQ n. 11(Aggiornamento 14.09.2022).

12. Permessi orari di cui all’art. 39, comma 2 CCNL 2019-2021

D. Nel CCNL 2019-2021, all’art. 39, comma 2, è previsto testualmente che “Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari di cui all’art. 25 (Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari), i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all’art. 10 (Diritto di assemblea), i permessi di cui all’art. 33 della legge n. 104/1992...”. Ciò posto, secondo quali modalità il dipendente potrà fruire dei richiamati permessi?

R. Il dipendente dovrà comunicare via mail al proprio Dirigente la volontà di fruire del permesso di cui necessita - trasmettendo il relativo modulo sottoscritto, allegando, ove richiesta, la documentazione necessaria - che l’Amministrazione provvederà a decurtare dal “monte ore”. Per l’intera durata del permesso è esclusa la contattabilità.