



**Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti**  
*Dipartimento per le Opere Pubbliche, le Politiche Abitative e Urbane, le  
Infrastrutture Idriche e le Risorse Umane*  
Direzione Generale del Personale, del Bilancio, degli Affari  
Generali e della Gestione Sostenibile del Ministero

Alle Organizzazioni Sindacali

Oggetto: nota del 14/02/2023 delle OO.SS- Circolare n.6471 del 10/02/2023.

Con riferimento a quanto rappresentato da codeste organizzazioni sindacali, con nota in data odierna a riscontro della Circolare ministeriale 6471 dell'11/02/scorso, nel ribadire che tutti i dipendenti possono accedere al lavoro agile, si torna ad evidenziare la completa vigenza di tutte le disposizioni del Regolamento operativo per il lavoro agile adottato con decreto n. 13 del 30/06/2022.

IL DIRETTORE GENERALE



## Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

*Dipartimento per le Opere Pubbliche, le Politiche Abitative e Urbane, le Infrastrutture Idriche e le Risorse Umane*

Direzione Generale del Personale, del Bilancio, degli Affari Generali e della Gestione Sostenibile del Ministero

DIV. 2<sup>^</sup> - Gestione e sviluppo delle risorse umane

Ai Dirigenti di tutti gli  
uffici centrali e territoriali

E.p.c Al Sig. Capo di Gabinetto

Alle OO.SS

Oggetto: ulteriori chiarimenti sull'applicazione del lavoro agile.

Con circolare 29420 del 30.6.2022 avente ad oggetto: regolamento per il lavoro agile e allegati, sono state dettate delle disposizioni per la disciplina omogenea.

In virtù delle disposizioni indicate nella circolare, si ricorda che per l'attuazione del lavoro agile è necessario:

- 1) un accordo volontario e consensuale (dirigente-dipendente) che investe l'effettuazione della prestazione di lavoro subordinato per processi e attività, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.
- 2) a differenza dal lavoro da remoto, fondato sulle ordinarie linee di attività eseguite in ufficio, il lavoro agile è espressamente finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa.

A tal riguardo, si ricorda che il Regolamento sul lavoro agile, allegato alla circolare, prevede:

art.3 lett. g) : deve essere garantita un'adeguata distribuzione delle giornate di lavoro agile nell'arco della settimana, ai fini della sostenibilità degli spostamenti casa-lavoro;

art.4 del Regolamento prevede: Il MIMS (ora MIT) nel ricorrere al lavoro agile, ha cura di conciliare gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico con le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, sempre nei limiti dettati dalla

concreta situazione del singolo ufficio. Fatto salvo quanto precede e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei dipendenti di garantire prestazioni adeguate, il MIT facilita l'accesso al lavoro agile ai dipendenti che si trovino in condizioni di particolare necessità, non tutelate da altre misure di legge. In particolare, qualora sia necessario ai fini dell'accesso, si ha riguardo ad un ordine di priorità secondo i seguenti criteri, elaborati all'esito del confronto con le OOSS.

Alla luce delle disposizioni sopra richiamate, si rileva che:

a fronte della domanda di accesso o di rinnovo al lavoro agile del dipendente, qualora il dirigente non intenda accordare il lavoro agile ovvero intenda accordarlo con modalità diverse rispetto a quelle proposte dal dipendente ha **l'obbligo di motivare il diniego**. Tale diniego dovrà essere fondato, oltre che per la mancanza dei presupposti previsti dal regolamento, anche, ai sensi dell'art.17 lett. d ed e del d.lgs 165/01, illustrando la situazione reale dell'ufficio rispetto ai risultati attesi e/o alla prevedibilità del raggiungimento degli obiettivi fissati per la struttura di appartenenza e l'oggettiva necessità della prestazione lavorativa in presenza;

nell'accordare il lavoro agile, il dirigente può determinare le giornate in lavoro agile adottando i criteri indicati all'art.4 del regolamento citato, **prevedendo anche un ampliamento delle giornate in lavoro agile rispetto alle giornate in presenza.**

IL DIRETTORE GENERALE