

# ISPRA

## Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

### Comunicazione Interna

Roma, 8/11/2019

Prot. n. 7980/cv9

**Da:** Presidente Comitato Unico di Garanzia ISPRA  
Dott.ssa Elvira GATTA

**A:** Direttore Generale  
Dott. Alessandro BRATTI

Direttore Dipartimento del Personale e Affari Generali  
Dott. Marco LA COMMARE

---

**Oggetto:** Istanza del 24/09/2019, acquisita dal CUG in data 16/10/2019, prot. n. 7242/CUG – fruizione dell'istituto dello "smart working" da parte dei responsabili di struttura.

---

In data 16/10/2019, è pervenuta allo scrivente CUG l'istanza in oggetto (all. n. 1), sottoscritta da diversi responsabili di struttura ISPRA, con la quale questi ultimi chiedono una revisione dell'attuale Regolamento ISPRA sullo "smart working" in relazione ai soggetti che ne possono usufruire, affinché la platea dei destinatari sia estesa anche ai responsabili di struttura.

Il CUG ISPRA, nell'ambito dei proprio compiti propositivi, consultivi e di verifica, ritiene di dover rappresentare l'istanza in oggetto all'Amministrazione ed, in particolare, agli organi competenti, in considerazione di quanto disposto, al riguardo, dalla vigente normativa in materia di "lavoro agile".

Con disposizione 773/DG del 25 settembre 2018, sono stati adottati i criteri generali per l'attivazione dello smart working in Ispra, ed è stato stabilito che "(...) la modalità del rapporto di lavoro in modalità smart-working non è compatibile con gli incarichi di Responsabile di struttura o altro incarico di responsabilità".

A tal proposito si rileva che la scelta limitativa rientra nell'ambito della specifica autonomia organizzativa dell'Ente e tenuto conto che nell'attuale panorama normativo che disciplina l'istituto dello "smart working" non è rinvenibile, in ordine ai possibili fruitori di tale modalità lavorativa, alcuna particolare limitazione che riguardi il ruolo, il livello e/o il profilo professionale del dipendente pubblico destinatario della norma, per completezza, si osserva che nella sopra citata disposizione non sono però riportate le motivazioni, che andrebbero esplicitate, che hanno indotto a stabilire che tutti gli incarichi di responsabilità di struttura in ISPRA non risultano compatibili con la modalità di lavoro "smart-working".

Come ben noto, lo "smart working" o "lavoro agile" è entrato a pieno titolo anche nel settore pubblico, nel 2015 grazie alla Legge delega in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (L. n. 124/2015), il cui art. 14, con il precipuo fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni adottassero misure organizzative volte all'attuazione del

telelavoro ed alla sperimentazione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Successivamente, la L. n. 81/2017, all'art. 18, ha definito il "lavoro agile" e le modalità con cui lo stesso dovrebbe svolgersi, prevedendo la stipulazione di un previo accordo che disciplini la relativa prestazione lavorativa fra datore di lavoro e lavoratore, senza nulla specificare in ordine ai soggetti destinatari del relativo istituto – individuati dalla l. n. 124/2015 nei dipendenti pubblici in generale - se non prevedere una clausola di favore per le lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dalla legge e per i lavoratori con figli in condizioni di disabilità.

Una disciplina di dettaglio dell'istituto si rinviene, invece, nella Direttiva n. 3 del 2017 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di dare concreta attuazione all'art. 14 della L. n. 124/2015; quest'ultima, al par. 1, lett. B, in relazione all' "ambito di applicazione e destinatari" precisa che: "Relativamente all'individuazione dei dipendenti destinatari delle predette misure, nessuna tipologia o categoria di lavoratore è aprioristicamente esclusa. Le amministrazioni possono definire le attività compatibili con il lavoro agile e tenerne conto ai fini dell'accesso a tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti che ne fanno richiesta".

Da una lettura in combinato delle sopra riportate disposizioni emerge, dunque, con chiarezza che la normativa di riferimento non esclude alcuna categoria di lavoratore dall'accesso a tale modalità flessibile di prestazione lavorativa, demandando all'Amministrazione l'individuazione, laddove ritenuto necessario, delle "(..) attività che non sono compatibili con le innovative modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, (..)".

Giova richiamare, in proposito, anche il par. D, lett. b) della medesima Direttiva, laddove, nell'esplicitare le modalità organizzative da predisporre a cura dell'Amministrazione, al fine di dare concreta attuazione alle disposizioni dell'art. 14 della L. n. 124/2015, precisa che: "I dirigenti, infatti, oltre ad essere potenziali fruitori al pari degli altri dipendenti delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa recate dall'articolo 14 della legge 124/2015, sono tenuti a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali. (..)".

Tale notazione, da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, sgombra il campo da qualsivoglia perplessità circa la compatibilità del ruolo di "responsabilità" rivestita dal dipendente con la modalità agile della prestazione lavorativa sottesa allo "smart working", legittimando l'eventuale accesso dei responsabili di struttura al suddetto istituto, ove ritenuto opportuno dall'Amministrazione.

Infine, con l'occasione si rinnova l'invito, già formulato dallo scrivente CUG con il parere prot. n. 1298/CUG del 26/02/2019 in tema di "Misurazione della prestazione lavorativa resa in smart working", a rendere più agevole l'autocertificazione mensile dello svolgimento dell'attività al di fuori della sede di servizio, così come previsto dall'art. 58, comma 3, del CCNL EPR 1998-2001 successivamente integrato dall'art. 21 del CCNL EPR 2002-2005, per i dipendenti con qualifica di Tecnologi e Ricercatori, ovvero prevedere una specifica voce tra i giustificativi del cartellino. Il CUG ritiene che l'applicazione dell'istituto contrattuale eviterà il ricorso allo "smart working" da parte dei livelli professionali I-III, nonché i derivanti oneri di gestione amministrativa.

Nel restare a disposizione per qualsivoglia chiarimento in merito, si porgono cordiali saluti.

Il CUG ISPRA  
La Presidente  
Dott.ssa ~~Altra~~ Carla  
