



*Ministero della cultura*

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE  
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE  
SERVIZIO IV

**ACCORDO RELATIVO AI CRITERI PER L'ACCESSO LAVORO A DISTANZA  
PER IL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE**

L'AMMINISTRAZIONE E LE OO.SS.

VISTA la legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni, recante “*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*”;

VISTO il decreto legislativo 20 ottobre 1998, n. 368 e successive modificazioni, recante “*Istituzione del Ministero per i beni e le attività culturali, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*”;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

VISTO il decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e successive modificazioni, recante “*Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*”;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, recante “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;

VISTO il decreto ministeriale 9 dicembre 2010, recante “*Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del Ministero per i beni e le attività culturali*”;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 2 dicembre 2019, n. 169, recante il “*Regolamento concernente modifiche al regolamento di organizzazione del Ministero della cultura, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance*”;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15 marzo 2024, n. 57, recante “*Regolamento di organizzazione del Ministero della cultura, degli uffici di diretta collaborazione del Ministro e dell'Organismo indipendente di valutazione della performance*” e in particolare l'articolo 41;

VISTO il decreto ministeriale del 5 settembre 2024, n. 270, recante “*Articolazione agli uffici dirigenziali e degli Istituti dotati di autonomia speciale di livello non generale del Ministero della Cultura*”;

VISTO il decreto ministeriale 30 aprile 2025, n. 151, recante “*Graduazione delle funzioni dirigenziali di livello non generale*”;

VISTO il decreto ministeriale 26 marzo 2024, n. 129, recante “*Approvazione della “relazione sulla performance 2022”* validata dall'O.I.V. in data 4 aprile 2024;

VISTO il CCNL del personale del comparto Funzioni centrali, triennio 2022 – 2024, sottoscritto in data 28 ottobre 2025 e, in particolare gli artt. 10 e 21;

VISTO il decreto ministeriale del 26 giugno 2025, n. 209, recante “*Ripartizione della dotazione organica del personale non dirigenziale del Ministero della cultura*”;

VISTO il decreto ministeriale 31 gennaio 2026, n. 43, recante “*Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2026-2028*”;

VISTO il decreto direttoriale 363 del 9 febbraio 2026, recante “*Regolamento lavoro distanza per il personale dirigenziale.*”;



## *Ministero della cultura*

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE  
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE  
SERVIZIO IV

VISTA l'ipotesi di accordo relativo ai criteri per l'accesso lavoro a distanza per il personale con qualifica dirigenziale, sottoscritta tra l'Amministrazione e le OO.SS. in data 5 novembre 2025;  
VISTA la certificazione dell'Ufficio Centrale del Bilancio del Ministero della Cultura resa, ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001, con nota prot. n. 56663 dell' 11 dicembre 2025;

VISTA la certificazione positiva resa dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato con nota prot. n. 35009 del 23 febbraio 2026 e dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota prot. n. 13025 del 24 febbraio 2026;

### CONCORDANO QUANTO SEGUE:

#### Articolo 1

##### *Criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile*

1. L'Amministrazione, nello stipulare accordi individuali per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile è tenuta, in ogni caso, a riconoscere priorità – potendo altresì garantire una maggiore flessibilità operativa – alle richieste di svolgimento del rapporto di lavoro in modalità agile presentate dalle lavoratrici e dai lavoratori con figli conviventi fino al compimento del dodicesimo anno di età, nonché, senza limiti di età, in caso di figli in condizioni di disabilità grave.
2. Analoga priorità è riconosciuta ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata, nonché a coloro che svolgono il ruolo di caregiver familiare di persone con disabilità grave.
3. Tale priorità, ove compatibile con le esigenze organizzative e di servizio, è altresì estesa alle lavoratrici in gravidanza, alle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità, ai lavoratori e alle lavoratrici il cui nucleo familiare comprenda figli minori di quattordici anni, nonché a coloro per i quali la distanza tra il luogo di residenza o domicilio e la sede di lavoro comporti un onere particolarmente gravoso o condizioni di particolare disagio.
4. La stessa priorità e flessibilità possono essere riconosciute anche in presenza di eventi emergenziali (ad es. incidentali o naturali, anche climatiche) o di carattere straordinario che incidano sull'organizzazione del lavoro o sulle condizioni personali o familiari del dipendente.
5. Le priorità sopraindicate possono essere applicate con criteri di gradualità e non necessariamente nell'ordine elencato, ferma restando la valutazione complessiva delle esigenze di tutela, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di efficienza dell'Amministrazione.
6. L'Amministrazione favorisce prioritariamente, e senza ulteriori procedure autorizzatorie, l'accesso al lavoro agile dei dipendenti maggiormente esposti a documentabili situazioni di rischio grave per la salute o affetti da patologie croniche, tutelati dalle disposizioni di legge vigenti in materia

#### Articolo 2

##### *Numero di giornate di prestazione in lavoro agile*

1. Ciascun datore di lavoro organizza il funzionamento del proprio ufficio assicurando il presidio operativo e la continuità delle attività istituzionali e di servizio.
2. Il personale con qualifica dirigenziale può essere autorizzato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile entro un limite ordinario mensile determinato dall'Amministrazione, secondo un calendario preventivamente concordato, con il proprio Direttore generale o Capo Dipartimento di appartenenza, e formalizzato nell'accordo individuale.



*Ministero della cultura*

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE  
DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE  
SERVIZIO IV

3. La programmazione delle giornate di lavoro agile deve essere improntata a criteri di reciproca flessibilità e collaborazione, tenendo conto sia delle esigenze dell'Ufficio, sia delle necessità del lavoratore, nel rispetto dei principi di efficienza, imparzialità e pari opportunità.
4. La previsione del numero massimo di giornate non comporta in alcun caso un obbligo né un diritto automatico per il lavoratore di utilizzarle integralmente, costituendo unicamente un limite potenziale entro il quale può essere autorizzato lo svolgimento della prestazione a distanza.

Roma,

**PER L'AMMINISTRAZIONE**

IL CAPO DIPARTIMENTO DiAG

.....  
IL CAPO DIPARTIMENTO DiVA

.....  
IL CAPO DIPARTIMENTO DiAC

.....  
IL CAPO DIPARTIMENTO DiT

.....  
IL DIRETTORE GENERALE RISORSE UMANE E  
ORGANIZZAZIONE

**PER LE OO.SS.**

UIL PA

.....  
CISL FP

.....  
UNADIS

.....  
CIDA FC

.....  
DIRSTAT-FIALP-UNSA

.....  
FPM

.....