

**CONFRONTO SUI CRITERI GENERALI DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DEL
LAVORO AGILE - ARTT. 24 e 49 CCNL 2019 - 2021 PERSONALE DELL'AREA**

RESOCONTO INCONTRO di CONFRONTO

**SUI CRITERI GENERALI DELLE MODALITÀ ATTUATIVE DEL LAVORO AGILE –
ARTT. 24 e 49 CCNL 2019–2021 – PERSONALE DELL'AREA**

Il giorno 3 giugno 2025 si è svolto, in modalità mista, il primo incontro di confronto tra l'Agenzia e le Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'Area, a seguito della comunicazione informativa inviata dall'Amministrazione in data 29 maggio 2025, avente ad oggetto l'avvio del confronto sui criteri generali per la regolamentazione del lavoro agile ai sensi degli artt. 24 e 49 del CCNL 2019–2021.

Presenti

CIDA FC	<u>da remoto:</u> Rosario Concilio Ilaria Mannini Igor Bovio
FP CGIL	<u>in presenza:</u> Stefano Manti Massimo Gaetani <u>da remoto:</u> Efisio Erbi
CISL FP	<u>in presenza:</u> Salvatore Ingrassia Viriglio Novato <u>da remoto:</u> Eugenio Minici
UIL PA	<u>da remoto:</u> Vincenzo Lichinchi Ciro Esposito
DIRSTAT FIALP UNSA	<u>in presenza:</u> Nunzio Di Martino Angelo D'Antonio <u>da remoto:</u> Massimo Onnelli Giovanni Infante Marco Benedetto

Per l'ANSFISA, Rosella Lanuti, Valter Gennaro, Alessandra Fezza.

Nel corso dell'incontro sono state affrontate diverse tematiche riguardanti il lavoro agile, il lavoro ibrido, le attività dei dirigenti e dei professionisti di I qualifica e in genere l'organizzazione del lavoro, che hanno fatto emergere le posizioni che qui di seguito si riassumono.

Per l'Agenzia prende la parola Rosella Lanuti, illustrando le ragioni della discussione in sede di tavolo dedicato alla regolamentazione del lavoro agile per il personale dell'Area.

Vengono sottolineate la peculiarità delle categorie interessate e delle attività svolte e soprattutto è stata rappresentata la situazione attuale della vita dell'Agenzia che vede in corso di svolgimento un bando per selezionare 15 dirigenti tecnici e un bando per l'inquadramento dei professionisti di I qualifica e la chiusura della procedura cd. Madia sempre per l'inserimento di nuovi professionisti di I qualifica in ANSFISA. Questo quadro complessivo, unito all'evoluzione degli ultimi anni dell'Agenzia, vede un'organizzazione in cui gli uffici hanno un'identità da costruire, organizzare e consolidare, una squadra di middle e top management che si implementerà in maniera significativa e ciò che richiederà un'attività di affiancamento al personale e con i vari team degli uffici.

L'Agenzia è soddisfatta del lavoro svolto da remoto, ma si aspetta e ha bisogno che i dirigenti e i professionisti facciano un passo in più, in quanto devono essere di riferimento per il personale e la creazione di una squadra anche tra loro. In questa prospettiva il lavoro da remoto non è sufficiente per raggiungere al meglio e velocemente gli obiettivi sopra descritti. Si chiede uno sforzo di maggior presenza per acquisire autorevolezza e per poter affrontare le situazioni che si pongono, anche nell'affiancamento dei nuovi dirigenti.

Le OO.SS. dell'Area presenti, ascoltate le argomentazioni dell'Agenzia, chiedono di intervenire. Di seguito si riporta una sintesi degli interventi, suddivisi per tematica e posizione dell'Agenzia e delle sigle sindacali.

1. Inquadramento e ragioni del confronto dedicato all'Area

Posizione dell'Agenzia

- Come anticipato, il confronto si tiene separatamente da quello del comparto in ragione non solo della diversa natura contrattuale, della diversa regolamentazione e della peculiarità delle attività svolte dal personale dell'Area rispetto a quello del Comparto e che consiglia un focus più specifico.
- L'attuale configurazione organizzativa dell'Agenzia è in evoluzione: sono in corso procedure selettive per dirigenti tecnici e per il primo inquadramento dei professionisti di I qualifica, in un contesto in cui alcuni **uffici sono ancora in fase di costruzione e comunque la struttura organizzativa è in fase di consolidamento.**
- Si sottolinea la necessità che i dirigenti e i professionisti si rendano **punto di riferimento autorevole** per il personale, anche attraverso una maggiore presenza in sede, specialmente nella fase di avvio e affiancamento dei nuovi ingressi.

- L'Agenzia riconosce il valore positivo dell'esperienza di lavoro agile già sperimentata, ma ritiene necessario **rafforzare il ruolo dirigenziale e professionale** anche attraverso la presenza fisica ed il contatto con superiori gerarchici e collaboratori.

Posizione delle OO.SS.

- Le sigle **CISL, CGIL, UIL e CIDA** hanno espresso **perplexità sulla separazione dei tavoli** negoziali, ritenendo che le problematiche organizzative siano trasversali e che il confronto unificato faciliterebbe la costruzione di un'identità comune dell'Agenzia.
 - **CGIL** ha evidenziato che già nel 2024, in condizioni analoghe, si era proceduto con un confronto unitario, sottolineando che la diversità di CCNL non giustifica la divisione.
 - **CIDA e UIL** hanno posto l'accento sulla **manca di un'autentica autonomia funzionale e decisionale** dell'Agenzia, soggetta al controllo del MIT, evidenziando come l'assenza di un vertice indipendente (come un Presidente, si fa l'esempio dell'ENAC) condizioni negativamente l'efficacia dell'azione dirigenziale.
-

2. Criteri generali per l'accesso al lavoro agile

Proposte dell'Agenzia

- Accesso al lavoro agile **garantito a tutti i dipendenti dell'Area, fino a un massimo di 1 giorno a settimana**.
- Necessità di definire con precisione le attività **effettivamente "smartabili"**, distinguendole da quelle che richiedono presenza fisica (sopralluoghi, ispezioni, attività ispettive).
- L'Agenzia intende **evitare eccessive rigidità**, ma richiede comunque l'individuazione e la **tracciabilità delle attività svolte in modalità agile**, per garantire il rispetto dei vincoli normativi e la rendicontabilità del lavoro pubblico, come peraltro richiesto dalla normativa contenuta nel T.U. sul lavoro agile.
- La regolazione della **fascia di contattabilità** è considerata essenziale per assicurare la reperibilità e il coordinamento, soprattutto in un'ottica di accountability della dirigenza.

Osservazioni delle OO.SS.

- **CISL e DIRSTAT** chiedono l'**estensione a due giorni settimanali** del lavoro agile, alla luce della buona esperienza precedente e della necessità di favorire la conciliazione vita-lavoro.
- **CGIL** osserva che la previsione di una fascia di contattabilità estesa rischia di snaturare la funzione del lavoro agile, facendolo somigliare a una forma di telelavoro, e chiede di **demandarne la definizione al dirigente**, nell'ambito dell'autonomia gestionale.
- **DIRSTAT** propone l'adozione di **criteri flessibili**, con un massimo mensile (10-12 giorni), nel rispetto delle esigenze operative.
- **CIDA e UIL** segnalano che il vincolo al solo giorno settimanale rischia di generare rigidità e malumori.

- È stata inoltre sollevata la richiesta (CGIL, CISL) di valutare l'**estensione o recupero del lavoro agile** in caso di attività ispettive o difficoltà specifiche.
-

3. Tracciabilità e reportistica delle attività in smart working

Posizione dell'Agenzia

- L'Amministrazione ritiene necessario che, in sede di accordo individuale, vengano definite le **attività assegnate e rendicontabili**, così da garantire coerenza tra le prestazioni rese e gli obiettivi di performance.
- Viene proposta una reportistica **minima ma regolare** da trasmettere al superiore gerarchico.
- Tale tracciabilità non è intesa come uno strumento di controllo, ma come **garanzia di trasparenza verso i responsabili gerarchici** e valorizzazione delle attività realmente svolte.

Osservazioni delle OO.SS.

- **DIRSTAT e CIDA** contestano l'utilità di una reportistica formalizzata: l'esperienza di ENAC ha dimostrato che spesso non viene utilizzata né analizzata.
 - **CGIL e CISL** chiedono che la reportistica sia definita **in modo coerente con l'autonomia del dirigente** e che venga utilizzata **piattaforma informatica unificata**, per garantire uniformità e semplicità.
 - **DIRSTAT** propone, in alternativa, un **report mensile complessivo**, sia per la presenza sia per il lavoro agile, in relazione agli obiettivi assegnati.
-

4. Altre osservazioni emerse

- **DIRSTAT** ribadisce la definizione di "professionista" ai sensi della Legge 70/1975 e richiede che ogni sigla sindacale sia rappresentata da un solo delegato per intervento, al fine di garantire chiarezza e coerenza espositiva.
 - Diverse sigle sindacali chiedono che l'attuale confronto tenga conto della **trattativa in corso all'ARAN** per il rinnovo del CCNL dell'Area, e suggeriscono di valutare una **proroga degli accordi attuali** o una soluzione transitoria.
 - **CGIL e CISL** pongono la questione della **responsabilità del dirigente nella valutazione dei risultati**, chiedendo che venga valorizzata la fiducia e non il controllo formale.
 - L'Agenzia ribadisce che il **lavoro agile va considerato uno strumento "win-win"**, utile per tutti ma da regolamentare con attenzione anche in considerazione delle specifiche disposizioni di legge che ne regolamentano gli obblighi da parte del lavoratore e dell'amministrazione.
-

Conclusione e prossimi passi

La riunione si è conclusa con l'impegno dell'Agenzia a:

- **predisporre questo documento di sintesi** delle proposte;
- definire un testo – che si riporta in calce – in cui viene delineata la posizione dell'Agenzia sulle singole questioni;
- riconvocare le OO.SS. **a stretto giro** per proseguire la discussione finalizzata alla chiusura del confronto col personale dell'Area entro il mese di giugno.

Si riporta una **sintesi funzionale** del nuovo Regolamento che disciplina le condizioni di accesso e le modalità operative per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

L'Agenzia, ferma restando la prevalenza del lavoro in presenza, conferma l'utilizzo del lavoro agile per le finalità già espresse nell'attuale regolamentazione e come modello di organizzazione flessibile e orientato ai risultati.

Il lavoro agile è volontario e può essere richiesto da tutto il personale a tempo indeterminato e determinato che abbia superato il periodo di prova, compreso il personale dirigente, il personale comandato o in posizione di fuori ruolo o equiparata.

Attività compatibili

Possono essere svolte in modalità agile le attività che:

- non richiedano presenza fisica costante;
- siano autonomamente gestibili e monitorabili nei risultati;
- siano eseguibili con strumenti tecnologici idonei.

Le attività smartabili sono individuate tramite una **mappatura aggiornata** allegata al Regolamento.

Giornate di lavoro agile

- È prevista una giornata di lavoro agile a settimana (non frazionabile in ore), da concordare con il responsabile gerarchico.
- È possibile un **secondo giorno settimanale**, nel caso di compatibilità con le esigenze organizzative dell'ufficio e di presenza di gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili condizioni di salute, personali o familiari – da comprovare tramite presentazione di idonea documentazione certificativa – ovvero nel caso in cui goda dei benefici a sostegno della genitorialità, previsti dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e s.m.i. e i cui figli abbiano un'età inferiore a 14 anni.
- Il lavoro in presenza deve essere garantito per **almeno 3 giorni alla settimana**.
- Le giornate di lavoro agile sono formalizzate in un **accordo individuale**.
- Confermata la previsione già presente nell'attuale Regolamento che il Direttore dell'Agenzia, può in casi eccezionali e con apposita autorizzazione consentire deroghe al limite massimo settimanale.

- Il personale dell'Area è tenuto a informare il superiore gerarchico delle attività svolte in agile.
- In caso di esigenze di servizio, può essere richiamato/a in sede o inviato/a in missione.

Fasce orarie e diritto alla disconnessione

- Durante il lavoro agile, il/la dirigente/professionista di I qualifica deve essere reperibile in una **fascia di contattabilità** normalmente corrispondente alla giornata lavorativa.
- Confermata la disconnessione come attualmente regolamentata.

Strumenti e sicurezza

- L'Agenzia fornisce dotazioni tecnologiche adeguate (pc, cellulare, router).
- Il luogo di lavoro agile è scelto dal dipendente, nel rispetto delle indicazioni sulla salute e sicurezza.
- Il/la dipendente è responsabile della sicurezza informatica e della riservatezza dei dati trattati.

Trattamento giuridico ed economico

- Il lavoro agile **non modifica il trattamento economico e giuridico** del personale.
- Non è riconosciuto il **buono pasto**.
- Non sono previste indennità di trasferta, straordinari o indennità ispettive nei giorni di lavoro agile.

Valutazione e monitoraggio

- Le attività svolte da remoto sono soggette a **valutazione della performance**, come quelle in presenza.

Formazione

- L'Agenzia garantisce attività formative specifiche:
 - sull'uso degli strumenti digitali;
 - sui temi dell'autonomia operativa, gestione del tempo, sicurezza, collaborazione a distanza.

Recesso dall'accordo

- Le parti possono recedere dall'accordo con **preavviso di 30 giorni** (90 in caso di disabilità).
- In caso di gravi violazioni, inefficienze o venuta meno dei presupposti, il recesso può avvenire **senza preavviso**, con motivazione.

Il giorno 20 giugno 2025 si è svolto, in modalità mista, il secondo incontro di confronto tra l'Agenzia e le Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'Area per la prosecuzione del confronto sui criteri generali per la regolamentazione del lavoro agile ai sensi degli artt. 24 e 49 del CCNL 2019–2021.

Presenti

CIDA FC	<u>in presenza:</u> Rosario Concilio <u>da remoto:</u> Roberto Calamai Giacomo Viti Igor Bovio Luigi Tatarelli
FP CGIL	<u>in presenza:</u> Stefano Manti <u>da remoto:</u> Efisio Erbi Massimo Gaetani
CISL FP	<u>in presenza:</u> Eugenio Minici Virgilio Novato Salvatore Ingrassia <u>da remoto:</u> Walter Cesare De Lucca Giuseppe Zicari Catania
UIL PA	<u>in presenza:</u> <u>da remoto:</u>
DIRSTAT FIALP UNSA	<u>in presenza:</u> Nunzio Di Martino <u>da remoto:</u> Giovanni Infante
UNADIS	<u>da remoto:</u> Guglielmo Marconi

Per l'ANSFISA, Rosella Lanuti, Valter Gennaro, Fabrizio Azzini (in presenza), Alessandra Fezza (da remoto).

L'Amministrazione avvia la sessione di prosecuzione del confronto chiedendo alle Organizzazioni Sindacali di esprimersi sui contenuti del resoconto sintetico inviato a valle del primo incontro del 3 giugno 2025, ricordando che, come previsto dal CCNL, sono oggetto di discussione i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e non, invece, il testo del regolamento.

L'Agenzia ha intenzione di chiudere quanto prima il confronto, in modo da definire il nuovo regolamento sul lavoro agile entro fine mese.

Le OO.SS., quindi, esprimono a turno le rispettive posizioni sui già menzionati criteri generali.

CIDA

Ha espresso perplessità sulla proposta di regolamento ANSFISA sottolineando come l'approccio dell'Agenzia trasmetta un senso di sfiducia nei confronti dei dirigenti e dei professionisti. Il metodo seguito è ritenuto poco trasparente: non un testo di regolamento posto all'esame delle OOSS ma una bozza di assunti, poi un documento per punti.

Dal punto di vista contenutistico, CIDA ha criticato l'eccessiva rigidità nella definizione dei giorni di smart working, l'assenza di criteri oggettivi per giustificare la prevalenza della presenza in ufficio e l'insistenza su una rendicontazione ritenuta inutile e non prevista in caso di lavoro in presenza. Ha inoltre sottolineato l'importanza di riconoscere che il personale ha sempre risposto con disponibilità, anche in situazioni di emergenza e che una gestione meno burocratica e più responsabilizzante del lavoro agile sarebbe auspicabile. Infine, ha chiesto che si eviti l'uso del termine "reperibilità", ritenuto inappropriato rispetto alla semplice "contattabilità".

UNADIS

UNADIS ha ribadito l'importanza di garantire responsabilità e flessibilità ai dirigenti, evidenziando che trattandosi di figure non soggette a vincoli orari è ragionevole che possano gestire il lavoro agile secondo logiche differenti da quelle del personale del comparto. Di conseguenza, sarebbe opportuno prevedere un regolamento dedicato e specifico per l'Area.

CGIL

CGIL ha manifestato contrarietà rispetto all'impostazione restrittiva proposta ritenuta non solo ingiustificata ma anche controproducente, dato che lo smart working ha finora contribuito al raggiungimento puntuale – e talvolta anticipato – degli obiettivi. Pur riconoscendo che alcune attività, come quelle ispettive, non siano compatibili con il lavoro agile, ha evidenziato l'errore di costruire un regolamento unico basandosi proprio su quelle. Ha proposto di mantenere una maggiore flessibilità, soprattutto per chi vive situazioni di fragilità (non solo figli piccoli, ma anche genitori anziani o difficoltà logistiche), proponendo due giorni fissi di smart working a settimana, fino ad arrivare a tre nei casi più delicati.

CGIL ha inoltre segnalato un crescente malessere tra il personale, dovuto all'incertezza e alla prospettiva di tornare a una modalità lavorativa più rigida. Ha anche ricordato che molti dipendenti hanno accettato incarichi in ANSFISA proprio in ragione della possibilità di conciliare lavoro e vita privata grazie allo smart working.

CISL

CISL ha ribadito la richiesta di almeno due giorni garantiti di lavoro agile, con la possibilità di aggiungerne uno in presenza di esigenze particolari. Ha anche sollevato il tema della rendicontazione, chiedendo che sia legata agli obiettivi e gestita su base settimanale o mensile, evitando oneri eccessivi e inutili. Ha proposto, inoltre, l'adozione di modelli standard di contratto individuale, per evitare soluzioni troppo sintetiche. Sulla questione della contattabilità, ha convenuto che i professionisti e dirigenti possano essere maggiormente raggiungibili rispetto al personale del comparto, purché ciò non venga assimilato alla reperibilità vera e propria.

DIRSTAT FIALP UNSA

DIRSTAT ha ricordato che lo smart working è uno strumento fondamentale per favorire l'equilibrio tra tempi di vita e lavoro e ha espresso forte dissenso sull'ipotesi di una riduzione delle giornate settimanali. Per i professionisti, in particolare, ha chiesto la previsione di almeno due giorni settimanali o 10-12 al mese, considerato che le attività ispettive si svolgono spesso per periodi continuativi di una o due settimane. Ha sottolineato che l'affiancamento per i nuovi ingressi si svolge per lo più "sul campo" e che non è quindi necessario ridurre lo smart working per questo motivo.

Anche DIRSTAT ha espresso dubbio sull'urgenza di chiudere il confronto mentre è in corso la definizione del nuovo CCNL. Sul piano operativo, ha chiesto che la rendicontazione sia fatta per obiettivi e ha confermato l'assenza di problemi circa la contattabilità del personale, che spesso si è dimostrato disponibile anche nei weekend. Inoltre, ha espresso preoccupazione per il personale pendolare, che rischia di abbandonare l'Agenzia in caso di riduzione delle giornate in modalità agile.

Considerazioni finali delle OO.SS.

Nel secondo giro di tavolo, più sigle hanno chiesto la parola per rafforzare le posizioni espresse. È emersa una sostanziale convergenza su alcuni punti:

- Lo smart working non deve essere visto come una concessione ma come uno strumento moderno per migliorare la produttività e la qualità della vita lavorativa.
- Il personale ha sempre dimostrato serietà e disponibilità, anche in situazioni critiche.
- L'attuale disciplina ha funzionato.
- L'affiancamento di nuovi ingressi di personale va gestito con intelligenza e su base temporanea senza che diventi una motivazione per imporre limiti generalizzati.
- La contattabilità deve essere garantita ma va distinta dalla reperibilità che ha implicazioni contrattuali diverse.
- La rendicontazione rischia di creare solo burocrazia inutile.
- Occorre maggiore autonomia gestionale per i dirigenti di secondo livello nel rispetto degli indirizzi generali dell'Amministrazione.

Sentite le OO.SS., l'Amministrazione prende la parola per formulare le seguenti osservazioni di riscontro:

- in merito al terzo giorno di lavoro agile per i casi particolari, si valuta se lasciare elasticità nell'individuazione delle categorie, in modo che sia possibile portare le singole fattispecie alla valutazione dei superiori gerarchici; così è stato detto al Comparto e si vorrebbe lasciare questa elasticità anche all'Area;
- invita le OO.SS. di trasmettere proposte sulla modalità di rendicontazione dell'attività svolta in lavoro agile e su un modello di contratto tipo per la definizione dei contratti individuali di lavoro agile, sottolineando sulla rendicontazione che non ci sono solo obiettivi individuali ma anche obiettivi strategici da raggiungere e che è errato considerarlo uno strumento di controllo

ma è una modalità anche di garanzia per le parti e per fare il punto delle attività ed è uno strumento gestione normale di lavoro;

- precisa che il richiamo alla reperibilità, presente in un passaggio del testo presentato è frutto di un refuso; non vi è reperibilità nel lavoro agile, così come nelle regolamentazioni presenti e passate dell'Agenzia;
- per quanto attiene al regolamento, osserva che è opportuno sia unico, non calibrato su casi particolari e contenente per Area e Comparto le differenziazioni. In caso di rinnovo del CCNL di Area con novità impattanti sul regolamento, le stesse saranno acquisite.

L'incontro si conclude con l'impegno dell'Agenzia di riferire al Direttore le proposte e le osservazioni formulate dalle OO.SS., in modo da chiudere il confronto a stretto giro.

In vista della chiusura del confronto, l'Agenzia preso atto delle posizioni avanzate dalle diverse sigle, conferma l'intendimento mantenere la possibilità di svolgere il lavoro agile per tutto il personale che operi su attività smartabili, secondo quanto previsto dalla mappatura all'uopo aggiornata dalle Direzioni Generali e Uffici di staff.

Necessità di ribadire nella regolamentazione del lavoro agile le importanti attività che l'Agenzia svolge sulla sicurezza delle infrastrutture terrestri e che queste non possono essere rallentate né impedito nel loro svolgimento in presenza e nella necessità di intervenire con rapidità ed efficienza.

Condivisione con le richieste delle OO.SS. di una maggiore autonomia e responsabilità del dirigente nell'organizzazione e funzionamento dell'ufficio cui è preposto in linea con quanto previsto dall'art. 5, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e dunque la possibilità, previa attenta valutazione organizzativa, di riconoscere fino ad un massimo di 2 giornate di lavoro agile e monitorando gli output prodotti e il raggiungimento dei risultati attesi del personale a loro affidato.

Precisazione che la fascia di contattabilità dovrà essere adeguata alle esigenze lavorative e, in caso di responsabilità o direzione di Uffici, garantirne la piena operatività, la gestione del personale assegnato, il coordinamento e la cooperazione con le funzioni di direzione, nonché la pronta risposta in casi di esigenze di servizio di tipo emergenziale.

Per il personale di Area la rendicontazione deve tenere conto della tipologia di attività e delle disposizioni contrattuali nazionali; pertanto, si ritiene utile una relazione riepilogativa mensile che dia evidenza al responsabile gerarchico delle attività svolte.

Eventuali novità derivanti dal CCNL di Area in discussione dall'ARAN saranno acquisite una volta sottoscritto il relativo accordo definitivo.