

Ministero della Difesa
Direzione Generale per il Personale Civile

IPOTESI DI CCNI del CCNL – Comparto Funzioni Centrali 2022/2024.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO SUL LAVORO AGILE
Triennio 2024-2026

RELAZIONE TECNICO-ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies d.lgs. n. 165/2001)

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed
autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	10 aprile 2025
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2024/2026. Il presente contratto entra in vigore dalla data della sottoscrizione e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Il Direttore Generale della Direzione Generale per il Personale Civile Componenti: Il Capo del 1° Reparto del Segretariato Generale della Difesa Il Vice Capo del 1° Reparto dello Stato Maggiore della Difesa Il Magistrato del Consiglio della Magistratura Militare Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP CONFINTESA FP FLP DIFESA CONFSAL UNSA Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FP CONFINTESA FP FLP DIFESA CONFSAL UNSA

Soggetti destinatari	Il presente CCNI 2024/2026 sul lavoro agile integra il CCNI 2024/2026 parte giuridica e si applica nei confronti del personale civile dipendente del Ministero della Difesa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o part-time e inquadrato nelle aree funzionali dell'Amministrazione Difesa o in assegnazione temporanea presso la medesima AD.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	1) Definizione del lavoro agile quale una delle modalità ordinarie della prestazione ordinaria di lavoro subordinato, senza vincolo di luogo e di tempo, finalizzata alla conciliazione della vita lavorativa e familiare. L'accesso avviene su richiesta del dipendente, mediante la sottoscrizione di accordo individuale, nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione (art. 3, comma 1 CCNI 2024/2026- Lavoro agile); 2) Individuazione dei criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile (art. 3, comma 2 CCNI 2024/2026- Lavoro agile); 3) Individuazione delle casistiche specifiche in cui è consentito l'ampliamento delle giornate di lavoro agile (art. 4, CCNI 2024/2026- Lavoro agile); 4) Nel presente contratto trovano applicazione le regole contrattuali in materia di contrattazione integrativa nazionale previste dal Capo II, art. 7, comma 6, lettere ae) del CCNL 2022/2024.
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione illustrativa viene inviata all'Ufficio centrale del bilancio presso il Ministero della difesa per la prescritta certificazione contestualmente all'Ipotesi di CCNI, di cui, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, costituisce corredo (art. 40, comma 3-sexies d.lgs. n. 165/2001).
Norme transitorie e finali	Per tutto quanto non riportato nell'ipotesi di contratto in questione si fa riferimento al CCNL vigente.
Eventuali osservazioni (*) Il CCNI non ha immediati impatti economici come risulta dalla relazione tecnico-finanziaria allegata	

IPOTESI DI CCNI del CCNL – Comparto Funzioni Centrali 2022-2024.

Triennio 2024/2026

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO SUL LAVORO AGILE

RELAZIONE TECNICO-ILLUSTRATIVA (art. 40, comma 3-sexies d.lgs. n. 165/2001)

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

In data 10 aprile 2025 è stato sottoscritto il CCNI - in materia di Lavoro agile, triennio 2024/2026, nel quale trovano applicazione le regole contrattuali, specificatamente individuate, in materia di indicazione dei criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile e di individuazione delle casistiche in cui è possibile ampliare le giornate di lavoro agile.

Nel presente contratto, che è da considerarsi parte integrante del CCNI 2024/2026 – parte giuridica, sono state attuate le norme in materia di contrattazione integrativa nazionale previste dal Capo II, art. 7, comma 6, lett. ae) del CCNL 2022/2024.

1. CRITERI DI PRIORITA' PER L'ACCESSO AL LAVORO AGILE (Art. 3 CCNI 2024/2026 sul lavoro agile)

Considerando che il lavoro agile è una delle modalità di lavoro preordinata ad una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è stata riconosciuta la possibilità di presentare istanza di accesso al lavoro agile, in qualsiasi momento dell'anno, a tutti i dipendenti i quali svolgono attività c.d. smartabili. Il presente contratto prevede, ai fini della valutazione delle istanze presentate dai dipendenti, che i responsabili debbano riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate da:

- i dipendenti con disabilità grave accertata ex art. 3 L. 104/1992;
- le lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età se quest'ultimi si trovano in condizioni di disabilità ex art. 3, comma 3 L. 104/1992;
- i dipendenti che forniscono assistenza a familiari con disabilità, c.d. *caregivers*, ex art. 1, co. 255, L. 205/2017;
- i lavoratori che documentano gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personali o familiari;
- le lavoratrici in gravidanza, salvo i casi in cui le stesse si trovino nel periodo di astensione obbligatoria;
- i dipendenti che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, abbiano 60 o più anni di età;
- i lavoratori pendolari nel caso in cui la distanza casa-lavoro superi i 25 km ovvero in caso di servizio prestato in città metropolitane ai sensi della L. 56/2014;

- i dipendenti che si trovano in situazioni personali, sociali o familiari valutate dal datore di lavoro come meritevoli di considerazione e compatibili con l'efficienza del servizio.

2. CASISTICHE IN CUI E' POSSIBILE AMPLIARE IL NUMERO DI GIORNI DI LAVORO AGILE (Art. 4 CCNI 2024/2026 sul lavoro agile)

Il presente contratto, oltre ai casi già individuati dall'art. 13, co.3, CCNL 2022/2024, prevede ulteriori casistiche in cui si possono ampliare le giornate di attività resa in modalità agile. Nello specifico, possono procedere all'istanza di estensione dei giorni di lavoro agile:

- i lavoratori che documentano gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute personali o familiari;
- le lavoratrici in gravidanza, salvo i casi in cui le stesse si trovino nel periodo di astensione obbligatoria;
- i dipendenti che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, abbiano 60 o più anni di età;
- i lavoratori pendolari nel caso in cui la distanza casa-lavoro superi i 25 km ovvero in caso di servizio prestato in città metropolitane ai sensi della L. 56/2014;
- i dipendenti che si trovano in situazioni personali, sociali o familiari valutate dal datore di lavoro come meritevoli di considerazione e compatibili con l'efficienza del servizio, compresi i casi di calamità naturali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: alluvioni, frane, valanghe, eventi sismici etc.).

1. CONSIDERAZIONI

Con tale CCNI – ed in particolare con l'individuazione sia dei criteri di priorità, che delle casistiche di estensione delle giornate di lavoro agile, ivi contenuti – si è data completa attuazione ai precetti, di cui all'art. 13 del CCNL 2022/2024, preordinati al conseguimento di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Alla succitata individuazione si è giunti attraverso un confronto costruttivo rispetto alle esigenze rappresentate dalle Organizzazioni Sindacali che ha consentito di stilare un documento che rispecchiasse le aspettative di tutti i soggetti coinvolti nella contrattazione. In particolar modo, il presente contratto rappresenta il punto di avvio di un processo di sensibilizzazione atto a facilitare un cambiamento culturale nei confronti del lavoro agile.

Proprio allo scopo di poter favorire un maggior ricorso a tale istituto, è stato soprattutto riconosciuto un ampliamento delle giornate in cui l'attività lavorativa può essere resa in modalità agile per determinate categorie di personale; per quest'ultime, infatti, tale modalità lavorativa risulta essere la più idonea a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, a favorire la crescita della propria produttività. In tale ottica, va letta anche la previsione dei criteri di priorità a cui il datore di lavoro si deve attenere ai fini della valutazione delle istanze di accesso presentate dai dipendenti.

Giacché l'istituto del lavoro agile, mediante lo svolgimento della prestazione lavorativa, senza vincoli di luogo e di tempo, consente al lavoratore sia di conciliare la propria attività lavorativa con la vita familiare, sia di aumentare la concentrazione, la produttività, l'efficacia e l'efficienza della

prestazione lavorativa, in sede di dichiarazione congiunta, è stato dato spazio anche ai lavoratori che ordinariamente non pongono in essere attività lavorative c.d. smartabili. Per quest'ultimi, infatti, è stata prevista la possibilità del ricorso al lavoro agile soprattutto per poter raggiungere l'obiettivo formativo. Va sottolineato a riguardo che, con tale previsione, si è voluto promuovere un cambio di rotta in relazione alla concezione della attività formativa, la quale, a tutti gli effetti, ha la stessa dignità e peso dell'ordinaria attività lavorativa.

Inoltre, proprio sulla scorta dell'auspicato cambio culturale avente ad oggetto il lavoro agile, il presente contratto ha altresì previsto la futura possibilità di procedere al confronto in relazione all'istituto del coworking, altra modalità di lavoro che produce vantaggi non solo legati all'efficienza per l'amministrazione, ma anche sul piano della flessibilità e socialità per il dipendente.

Il presente modulo è parte della relazione illustrativa, elaborata in ottemperanza all'art. 40, co. 3-sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in conformità agli schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica (Circ. MEF n. 25 del 19.07.2012, prot. 64981).

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Maria DE PAOLIS