



*Ai Dirigenti delle Direzioni centrali
Ai Dirigenti degli Ispettorati Interregionali
Ai Dirigenti degli Ispettorati Territoriali del lavoro
Alle Direzioni Centrali
Agli Ispettorati Interregionali
Agli Ispettorati Territoriali*

OGGETTO: rilevazione della presenza del personale dirigenziale.

Al fine di ricondurre ad uniformità le modalità di rilevazione della presenza in servizio dei dirigenti di questo Ispettorato – tenuto conto della specificità dei compiti loro assegnati nell’ambito degli Uffici centrali e territoriali – nonché di consentire un corretto adempimento degli obblighi posti in capo all’Amministrazione, si reputa opportuno qui puntualizzare gli aspetti salienti dei canoni normativi, contrattuali e giurisprudenziali vigenti in materia, onde procurarne una esatta ed omogenea osservanza.

La disciplina dell’impegno di lavoro del personale con qualifica dirigenziale è recata all’articolo 19 del *Contratto collettivo nazionale di lavoro – Area I Dirigenza*, laddove è prevista la facoltà del singolo dirigente di organizzare autonomamente la propria presenza in servizio ed il proprio orario di lavoro, conformandoli in modo flessibile alle esigenze organizzative e funzionali della struttura affidata alla propria responsabilità, in funzione dei programmi da realizzare e degli obiettivi da conseguire.

La richiamata previsione contrattuale configura quindi un concetto di “autoresponsabilizzazione” del dirigente, nei cui confronti non trova applicazione la quantificazione dell’orario di lavoro, ancorché soltanto attraverso la definizione di un limite massimo di durata delle prestazioni lavorative dovute.

Proprio in ragione delle responsabilità di gestione e di coordinamento che al dirigente fanno capo e che non possono che essere correlate alle esigenze dell’amministrazione, la facoltà/autonomia che gli è riconosciuta di organizzare i propri tempi di lavoro in funzione del modo in cui intende perseguire gli obiettivi assegnatigli non può però ritenersi svincolata dal regime dell’orario di servizio vigente all’interno dei propri uffici e neppure inficiata, quindi, dal fatto che le sue presenze siano comunque riscontrabili attraverso i sistemi di rilevazione e di certificazione applicati al personale dipendente.

Anche a voler prescindere da ogni richiamo ai canoni deontologici di “trasparenza” ed esemplarità cui deve essere improntata la condotta dei dirigenti, quanto sopra considerato trova del resto conforto in più d’una argomentazione d’altro genere.

Come già osservato in precedenti occasioni, si ribadisce che la verifica delle presenze e la qualificazione delle assenze del personale dirigenziale rilevano infatti in tema di:

- **applicazione dei principali istituti giuridici connessi al rapporto di lavoro** (ferie, malattia, permessi, buoni pasto etc.). Con riferimento, in particolare, alla corresponsione dei buoni pasto, si rammenta che l'ARAN, in data 8 aprile 1997, ha precisato che il dirigente ha titolo all'attribuzione del buono solo qualora l'articolazione dell'orario settimanale sia su cinque giorni lavorativi, a condizione che non possa fruire a titolo gratuito di servizio mensa od altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro, e per la giornata lavorativa nella quale assicura la sua presenza in servizio per un periodo superiore alle sei ore, oltre l'effettuazione della pausa;
- **trasparenza**, propriamente intesa come necessità di monitorare e rendere periodicamente pubblico il tasso di presenza del personale dirigenziale;
- **valutazione annuale** per l'erogazione della retribuzione di risultato, atteso che la misurazione e la valutazione dell'attività del dirigente complessivamente considerata sono riferite alla qualità e alla quantità delle prestazioni rese, oltre che all'andamento della gestione, al livello di conseguimento degli obiettivi ed alle competenze organizzative;
- **tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** laddove, per le ipotesi di eventuale gestione di eventi emergenziali, rileva la necessità di avere evidenza del numero di persone presenti all'interno degli uffici, incluso il personale dirigenziale.

Sul tema in esame, è peraltro **dirimente quanto in ultimo sancito dall'art. 2 della legge 19 giugno 2019, n. 56** che ha introdotto per le pubbliche amministrazioni l'onere di dotarsi, in sostituzione di quelli attualmente in uso, di sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi, espressamente prevedendone l'applicazione anche al personale dirigenziale.

Tanto premesso, si richiama l'attenzione di tutti i dirigenti di questo Ispettorato sulla necessità di una puntuale e corretta rilevazione delle loro presenze in servizio, all'interno o all'esterno dell'ufficio di appartenenza, da realizzarsi con:

- l'utilizzo, in entrata e in uscita, del sistema automatizzato di rilevazione delle presenze (badge) in uso in ciascuna struttura centrale e/o periferica;
- la comunicazione al competente ufficio di appartenenza, anche per e-mail, della natura e della durata di attività lavorative svolte all'esterno (riunioni, convocazioni, missioni e altri spostamenti per compiti istituzionali) o presso un Ispettorato diverso da quello di appartenenza. Ciò anche qualora la prestazione sia iniziata (e quindi tracciata attraverso il badge) presso il proprio ufficio, al fine di una corretta rendicontazione del monte ore e quindi del conseguente diritto alla corresponsione del buono pasto.

La rendicontazione di tali adempimenti resta in carico all'ufficio del personale di ciascun Ispettorato, ferma restando la possibilità di monitorarla anche a livello centrale.

Nel tornare a sottolineare l'importanza degli adempimenti in questione, è il caso da ultimo di evidenziare altresì la necessità che i dirigenti titolari di Ispettorati con doppia sede assicurino l'effettiva loro presenza in ciascuna di esse nell'arco della settimana lavorativa, al fine di garantire una corretta gestione degli uffici e delle attività da questi svolte.

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO
Leonardo ALESTRA