



Pubblico Impiego - Ministero dell'Economia e delle
Finanze

Policy “Lavoro a Distanza” MEF 2026

USB: troppa discrezionalità, poca chiarezza, nessuna reale tutela dell'equilibrio vita-lavoro.



Roma, 19/03/2026

L'amministrazione ha diffuso, con la Determina n. 86 del 5 marzo 2026, la nuova *Policy per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza* (lavoro agile e co-working).

Dopo un'attenta analisi del testo, emergono numerose criticità che rischiano di svuotare di contenuto il principio stesso del lavoro agile, riducendolo a mera flessibilità unilaterale nelle mani dei dirigenti.

Di seguito analizziamo articolo per articolo le maggiori criticità.

1. Enunciazioni prive di contenuto concreto (art. 2)

Gli intenti dichiarati (maggior responsabilizzazione, transizione digitale, conciliazione vita-lavoro, flessibilità delle prestazioni, mobilità sostenibile, desk sharing) non sono altro che formule vuote. **Nella realtà dei fatti, questa policy va nella direzione opposta rispetto a quanto promette:** non è prevista alcuna declinazione operativa o misurazione di elementi concreti per raggiungere tali obiettivi, né un sistema di tutela del personale rispetto alla discrezionalità dei dirigenti; **discrezionalità** che assume crescenti margini di manovra e sbilancia sempre più il rapporto negoziale già squilibrato tra dirigenza e collaboratori.

2. Discrezionalità eccessiva e esclusioni discutibili (art. 3)

Il lavoro a distanza per i **neoassunti** è rimandato oltre il periodo di prova, “salvo diversa valutazione del responsabile”. Ciò introduce una forte disparità di trattamento e apre la porta a interpretazioni soggettive. Sono esclusi dal lavoro agile anche coloro che hanno subito **sanzioni disciplinari** superiori al rimprovero scritto negli ultimi due anni: una norma punitiva e sproporzionata, priva di reale collegamento con la possibilità di svolgere il lavoro in remoto.

3. Ampia e non motivata discrezionalità dirigenziale (artt. 4, 17 e 34)

Gran parte delle decisioni su autorizzazioni, sospensioni, recesso e modifiche agli accordi individuali resta rimessa alla valutazione dei dirigenti di unità o, in alcuni casi, al Direttore Generale. Si parla di “**fattori abilitanti**”, ma la definizione e la verifica restano interamente interne e prive di criteri oggettivi o indicatori verificabili. Nessuna garanzia per **lavoratori fragili, caregiver** o persone con disabilità in caso di valutazioni restrittive.

4. Un modello organizzativo rigido e penalizzante (artt. 6 e 9)

Il limite di 6-8 giornate mensile, con possibilità di ridurre tale limite a meno di sei giornate al mese a causa di esigenze organizzative e funzionali, riduce il lavoro agile a una concessione limitata e per nulla scontata anziché una valida modalità di lavoro flessibile. **È esclusa ogni possibilità di recupero delle giornate non fruite**, anche se la causa è il malfunzionamento dei sistemi informatici (Citrix, VPN, ecc.): ancora una volta, il rischio operativo ricade sul dipendente. **È fatto obbligo di garantire almeno la metà dei rientri in presenza**. Inoltre, le norme su **disconnessione e contattabilità** restano generiche e non tutelano davvero i tempi di vita privata.

5. “Maggiore esposizione ai rischi della salute”, una certificazione complicata e ambigua (art. 7)

La definizione di “maggior esposizione” è lasciata alla libera interpretazione del medico e del dirigente, senza chiari riferimenti ai protocolli sanitari o alle tutele della [Legge 5 febbraio 1992, n. 104](#). **Il rinnovo annuale delle certificazioni introduce ulteriore burocrazia e incertezza** per chi vive condizioni di fragilità.

6. Co-working: promessa di modernità ma realtà macchinosa (Titolo III)

Il sistema descritto negli articoli 18–31 è complesso, farraginoso e privo di strumenti digitali adeguati. **La gestione tramite graduatorie**, valutazioni di tavoli tecnici e autorizzazioni rischia di bloccare uno strumento che altrove è semplice e accessibile. In **assenza di software integrati per la pianificazione** delle postazioni, il coordinamento tra sedi ospitanti e strutture di appartenenza è di fatto ingestibile.

7. Dichiarazioni di principio senza reale contenuto formativo (art. 33)

Ancora una volta, siamo di fronte a enunciazioni prive di sostanza operativa: si richiamano

genericamente **percorsi formativi** in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA). **Fino ad ora l'offerta SNA è stata molto limitata e riservata a poche unità**, costringendo la maggior parte dei dipendenti a **ricorrere ai discutibili corsi della piattaforma Syllabus** per adempiere agli obblighi minimi di formazione previsti dalle norme. **È necessario chiarire come l'Amministrazione intenda gestire i canali formativi** per assolvere l'obbligo formativo dell'anno corrente e se sia il caso di abbandonare la piattaforma Syllabus che non è stata oggetto di miglioramenti nonostante le continue segnalazioni. Occorrono degli **strumenti realmente fruibili e coerenti** con le competenze digitali e professionali richieste dal nuovo assetto del lavoro a distanza.

8. Disposizioni transitorie confuse (art. 34)

Non è chiaro quale accordo individuale rimanga valido e quale vada riconcordato. Non sono definiti **criteri oggettivi** per stabilire l'idoneità degli accordi in corso, ad esempio in caso di cambio del dirigente firmatario del datato accordo vigente. Si rischia una **giungla amministrativa** che danneggia lavoratori e uffici. **In sintesi**, viene introdotta **una disciplina eccessivamente dirigista e incerta** che si offre sempre più alla discrezionalità del dirigente. **Non si garantiscono strumenti organizzativi e informatici adeguati e concreti** e non si rinnova in alcun modo la cultura del lavoro che sì, negli intenti si presenta come una cultura del lavoro orientata agli obiettivi, ma nella pratica scade nell'utilizzo del lavoro agile come un sistema di premi e punizioni nei confronti dei dipendenti o nella migliore delle ipotesi come uno strumento di assistenzialismo. Nella policy si fa cenno anche alla **mobilità sostenibile** senza presentare nessuna garanzia per favorire tale intento. Come noto, con lo scoppio della crisi in Medio Oriente, i prezzi del carburante stanno infiammando e soluzioni concrete da parte del governo tardano ad arrivare. **In questo quadro geopolitico, intanto l'amministrazione MEF ci parla di mobilità sostenibile affidando di fatto la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa delle lavoratrici e dei lavoratori alla "discrezionalità del dirigente"** piuttosto che a mezzi concreti per raggiungere tale scopo.

Nel mentre, negli Uffici centrali e territoriali sedi di RSU, si incominciano già ad avviare le contrattazioni di sede territoriale (come da articolo 7, comma 7, del CCNL FC 2022-2024), che dovranno procedere al recepimento dei criteri di priorità per l'accesso e l'estensione del lavoro agile di cui all'Accordo Nazionale del 16 febbraio 2026 e all'articolo 6, commi 2 e 3, della Policy in argomento. **Il panorama attuale dei tavoli di secondo livello somiglia molto a un cantiere dove i lavori sono iniziati prima ancora che arrivassero tutti i progetti esecutivi.** La confusione e lo smarrimento sono il riflesso diretto di una sovrapposizione temporale e normativa particolarmente complessa. Il passaggio dall'astrazione dei criteri nazionali alla realtà pratica degli uffici non è mai indolore: **recepire i criteri di priorità per il lavoro agile significa, nei fatti, dover stilare graduatorie e gestire aspettative individuali** in un momento in cui le linee guida sono ancora *fresche di inchiostro*. **I delegati ai tavoli territoriali ci pongono domande cruciali che spesso non trovano risposta immediata:**

- quanto margine di manovra resta al tavolo locale rispetto ai criteri già blindati a livello

nazionale?

- come si bilanciano le "priorità di accesso" (es. fragilità, genitorialità) con le esigenze di servizio specifiche di ogni ufficio?

Per USB c'è il rischio di una contrattazione a “macchia di leopardo”, che finirà per creare disparità di trattamento tra lavoratori che svolgono mansioni simili ma in sedi diverse, alimentando un senso di precarietà normativa.

USB PI MEF chiede:

- **Chiarezza e trasparenza** nei criteri di autorizzazione e recesso dagli accordi di lavoro agile.
- **Tutela reale dei lavoratori fragili e caregiver**, con procedure semplificate e non discrezionali.
- **Riconoscimento pieno del lavoro agile** come modalità ordinaria e strutturale di lavoro.
- **Revisione immediata del Titolo III** per garantire un co-working digitalmente gestito e interoperabile tra sedi.
- **Adozione di un piano formativo nazionale**, realmente accessibile e verificabile.
- **Coinvolgimento delle rappresentanze sindacali** in ogni fase attuativa e di monitoraggio.

USB continuerà a vigilare affinché il lavoro a distanza nel MEF non diventi una mera etichetta di modernità, ma una reale opportunità di innovazione organizzativa, rispetto, e bilanciamento tra vita e lavoro.

USB P.I. MEF