



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE
UFFICIO III: RELAZIONI SINDACALI

ALLE OO.SS. DEL PERSONALE DIRETTIVO E DIRIGENTE
DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO
FIRMATARIE DELL'ACCORDO SINDACALE RECEPITO
CON DPR DEL 23 GIUGNO 2025 N. 124

FNS CISL
UIL PA VV.F.
FEDERDISTAT VV. F. e F.C.
CONFSAL VV.F.
CO.NA.PO
AP VV.F.
SI.N.DIR. VV.F.

ALLE OO.SS. DEL PERSONALE NON DIRETTIVO E NON
DIRIGENTE DEL CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL
FUOCO FIRMATARIE DELL'ACCORDO SINDACALE
RECEPITO CON IL DPR 23 GIUGNO 2025, N. 125.

CO.NA.PO
FNS CISL
UILPA VV.F.
CONFSAL VV.F.

OGGETTO: Trasmissione Schema di decreto per la disciplina della prestazione lavorativa in modalità agile del personale dei ruoli tecnico – professionali del C.N.VV.F. - Proposta di aggiornamento.

Si trasmette, ai sensi degli articoli 16, comma 4, e 18, commi 2 e 3, lettera l), del d.P.R. 7 maggio 2008, come da ultimo modificato dal d.P.R. 23 giugno 2025, n. 124, “Recepimento dell’accordo sindacale per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, triennio 2022-2024” e ai sensi degli articoli 33, comma 4, e 35 commi, 2 e 3, lettera j, del d.P.R. 7 maggio 2008, come da ultimo modificato dal d.P.R. 23 giugno 2025, n. 125, “Recepimento dell’accordo sindacale per il personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, triennio 2022-2024”, lo schema di decreto in oggetto indicato, pervenuto in data odierna dalla Direzione Centrale per le Risorse Umane.

p. IL CAPO DELL'UFFICIO
F. Labbate

**DECRETO DEL MINISTRO DELL'INTERNO
10 AGOSTO 2023 VIGENTE**

VISTO il decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, recante “Ordinamento del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a norma dell’art. 2 della legge 30 settembre 2004, n. 252”, e successive modificazioni;

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

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”, e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’amministrazione digitale”, e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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”, e successive modifiche e integrazioni;

VISTA la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

**PROPOSTE DI MODIFICA AL DECRETO DEL MINISTRO
DELL'INTERNO 10 AGOSTO 2023**

VISTO il decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, recante “Ordinamento del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, a norma dell’art. 2 della legge 30 settembre 2004, n. 252”, e successive modificazioni;

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

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante “Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l’adeguamento dell’ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE”, e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’amministrazione digitale”, e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;

VISTO il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 recante “Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, e successive modifiche e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, 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”, e successive modifiche e integrazioni;

VISTA la legge 4 novembre 2010, n. 183, recante “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

VISTA la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e, in particolare, l'articolo 14;

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e, in particolare, l'articolo 6.

VISTA la legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”, e, in particolare, l'articolo 1, comma 306;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, recante “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”;

VISTO il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, recante “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 13 ottobre 2021, n. 245;

VISTI i decreti del Presidente della Repubblica 7 maggio 2008, recanti il recepimento degli accordi sindacali integrativi per il personale non direttivo e non dirigente e per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 120, recante “Recepimento dell'accordo sindacale per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per il triennio 2019-2021”, e, in particolare, l'articolo 32;

VISTO il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;

VISTA la legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e, in particolare, l'articolo 14;

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e, in particolare, l'articolo 6.

~~VISTA la legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”, e, in particolare, l'articolo 1, comma 306;~~

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, recante “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”;

VISTO il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, recante “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 13 ottobre 2021, n. 245;

VISTI i decreti del Presidente della Repubblica 7 maggio 2008, recanti il recepimento degli accordi sindacali integrativi per il personale non direttivo e non dirigente e per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 120, recante “Recepimento dell'accordo sindacale per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per il triennio 2019-2021”, e, in particolare, l'articolo 32;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 121, recante “Recepimento dell’accordo sindacale per il personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per il triennio 2019-2021”, e, in particolare, l’articolo 33;

VISTA la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

VISTE le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche elaborate ai sensi dell’art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell’8 ottobre 2021, previo confronto con le organizzazioni sindacali;

VISTA la circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, pubblicata sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica il 5 gennaio 2022, con cui sono state sensibilizzate le amministrazioni pubbliche ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che la relativa disciplina di settore già consente;

VISTA la circolare del capo del Dipartimento dei vigili del fuoco del 10 novembre 2021 con la quale sono state diramate agli Uffici centrali e periferici del Corpo le prime indicazioni operative per l’applicazione del lavoro agile al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;

ATTESA la necessità di disciplinare con decreto del Ministro dell’interno, previa concertazione con le organizzazioni sindacali firmatarie dell’accordo triennale 2019/2021, le modalità di svolgimento

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 121, recante “Recepimento dell’accordo sindacale per il personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per il triennio 2019-2021”, e, in particolare, l’articolo 33;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 23 giugno 2025, n. 124, recante “Recepimento dell’accordo sindacale per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per il triennio 2022-2024”, e, in particolare, l’articolo 15;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 23 giugno 2025, n. 125, recante “Recepimento dell’accordo sindacale per il personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per il triennio 2022-2024”, e, in particolare, l’articolo 20;

VISTA la direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;

VISTE le Linee Guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche elaborate ai sensi dell’art. 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell’8 ottobre 2021, previo confronto con le organizzazioni sindacali;

VISTA la circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, pubblicata sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica il 5 gennaio 2022, con cui sono state sensibilizzate le amministrazioni pubbliche ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che la relativa disciplina di settore già consente;

VISTA la circolare del capo del Dipartimento dei vigili del fuoco del 10 novembre 2021 con la quale sono state diramate agli Uffici centrali e periferici del Corpo le prime indicazioni operative per l’applicazione del lavoro agile al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;

ATTESA la necessità di disciplinare con decreto del Ministro dell’interno, previa concertazione con le organizzazioni sindacali firmatarie dell’accordo triennale ~~2019/2021~~ **2022/2024**, le modalità di svolgimento

<p>del lavoro agile di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81, e del lavoro da remoto;</p> <p>VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";</p> <p>EFFETTUATA la concertazione sindacale in data 18 aprile 2023;</p>	<p>del lavoro agile di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81, e del lavoro da remoto;</p> <p>VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri 4 marzo 2011, recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni";</p> <p>EFFETTUATA la concertazione sindacale in data</p>
<p style="text-align: center;">ARTICOLO 1 Definizioni</p> <p>1. Ai fini del presente decreto si intende per:</p> <p>a) "lavoro agile": una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro, connotata dalle seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgimento di parte dell'attività lavorativa in un qualsiasi luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della sede di lavoro, dove il lavoro sia tecnicamente possibile, entro i limiti di durata massima del tempo di lavoro giornaliero e settimanale, fatte salve le fasce di contattabilità e fermo il diritto del dipendente di disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche utilizzate per svolgere la prestazione lavorativa, secondo le modalità stabilite nell'accordo individuale di cui alla lettera c); - utilizzo e supporto per il lavoro da remoto di strumenti tecnologici, messi a disposizione in parte dell'Amministrazione e in parte dal dipendente che consentono il collegamento con l'ufficio di appartenenza, cui la prestazione stessa inerisce; - assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti in luogo diverso dalla sede di servizio; <p>b) "attività espletabili in modalità agile": attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro;</p> <p>c) "accordo individuale di lavoro agile": accordo bilaterale sottoscritto tra il dipendente e il dirigente dell'ufficio che specifica modalità e contenuti della prestazione da rendere al di fuori della sede di servizio;</p>	<p style="text-align: center;">ARTICOLO 1 Definizioni</p> <p>1. Ai fini del presente decreto si intende per:</p> <p>a) "lavoro agile": una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro, connotata dalle seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - svolgimento di parte dell'attività lavorativa in un qualsiasi luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della sede di lavoro, dove il lavoro sia tecnicamente possibile, entro i limiti di durata massima del tempo di lavoro giornaliero e settimanale, fatte salve le fasce di contattabilità e fermo il diritto del dipendente di disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche utilizzate per svolgere la prestazione lavorativa, secondo le modalità stabilite nell'accordo individuale di cui alla lettera c); - utilizzo e supporto per il lavoro da remoto di strumenti tecnologici, messi a disposizione in parte dell'Amministrazione e in parte dal dipendente che consentono il collegamento con l'ufficio di appartenenza, cui la prestazione stessa inerisce; - assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti in luogo diverso dalla sede di servizio; <p>b) "attività espletabili in modalità agile": attività che non necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro;</p> <p>c) "accordo individuale di lavoro agile": accordo bilaterale sottoscritto tra il dipendente e il dirigente dell'ufficio che specifica modalità e contenuti della prestazione da rendere al di fuori della sede di servizio;</p>

<p>d)" Amministrazione": Ministero dell'interno - Dipartimento Vigili del Fuoco Soccorso Pubblico e Difesa Civile - Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco;</p> <p>e)"strumenti di lavoro agile": dotazione tecnologica necessaria per l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;</p> <p>e)"sede di lavoro": strutture centrali e territoriali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco alle quali il dipendente è assegnato.</p>	<p>d)"Amministrazione": Ministero dell'interno - Dipartimento Vigili del Fuoco Soccorso Pubblico e Difesa Civile - Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco;</p> <p>e)"strumenti di lavoro agile": dotazione tecnologica necessaria per l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;</p> <p>e)"sede di lavoro": strutture centrali e territoriali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco alle quali il dipendente è assegnato.</p>
<p style="text-align: center;">ARTICOLO 2 Oggetto</p> <p>1. Il presente decreto disciplina l'applicazione del lavoro agile al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, in attuazione dell'articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 120, e dell'articolo 33 del decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 121.</p> <p>2. L'espletamento della prestazione di lavoro in modalità agile è consentito al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco di cui al comma 1 nei limiti previsti dal presente decreto e nel rispetto delle procedure di seguito indicate.</p>	<p style="text-align: center;">ARTICOLO 2 Oggetto</p> <p>1. Il presente decreto disciplina l'applicazione del lavoro agile al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, in attuazione dell'articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 120, e dell'articolo 33 del decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 121 e successive modifiche e integrazioni, e, in particolare, di quelle di cui agli artt. 15 e 20 rispettivamente del decreto del Presidente della Repubblica 23 giugno 2025, n. 124, recante "Recepimento dell'accordo sindacale per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per il triennio 2022-2024", e del decreto del Presidente della Repubblica 23 giugno 2025, n. 125, recante "Recepimento dell'accordo sindacale per il personale non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, per il triennio 2022-2024".</p> <p>2. L'espletamento della prestazione di lavoro in modalità agile è consentito al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco di cui al comma 1 nei limiti previsti dal presente decreto e nel rispetto delle procedure di seguito indicate.</p>

ARTICOLO 3

Obiettivi

1. Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:
 - a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
 - b) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
 - c) favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
 - d) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
 - e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
 - f) riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.

ARTICOLO 4

Destinatari

1. Il lavoro agile è svolto dal personale direttivo che non ricopre posizioni organizzative e non direttivo, entrambi dei ruoli tecnico-professionali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che non siano inseriti, anche con funzioni di supporto, nel dispositivo di soccorso.
2. Al personale di cui al comma 1 è equiparato il personale proveniente da altre amministrazioni in servizio presso gli uffici indicati al comma 3, il personale in posizione di comando, fuori ruolo, distacco o altro analogo istituto.
3. Il lavoro agile è svolto dal personale di cui ai commi 1 e 2 in servizio presso il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, le Direzioni regionali e i Comandi dei vigili del fuoco.

ARTICOLO 3

Obiettivi

1. Il lavoro agile risponde alle seguenti finalità:
 - a) favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
 - b) promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
 - c) favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
 - d) rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
 - e) promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
 - f) riprogettare gli spazi di lavoro realizzando economie di gestione.

ARTICOLO 4

Destinatari

1. Il lavoro agile è svolto dal personale direttivo che non ricopre posizioni organizzative e non direttivo, entrambi dei ruoli tecnico-professionali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che non siano inseriti, anche con funzioni di supporto, nel dispositivo di soccorso.
2. Al personale di cui al comma 1 è equiparato il personale proveniente da altre amministrazioni in servizio presso gli uffici indicati al comma 3, il personale in posizione di comando, fuori ruolo, distacco o altro analogo istituto.
3. Il lavoro agile è svolto dal personale di cui ai commi 1 e 2 in servizio presso il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, le Direzioni regionali e i Comandi dei vigili del fuoco.

	<p style="text-align: center;">ARTICOLO 4-BIS</p> <p style="text-align: center;">Lavoro agile. Casi di priorità per l'accesso</p> <p>1. I casi in cui i lavoratori possono beneficiare di priorità nell'accesso al lavoro agile sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Lavoratori con disabilità in situazioni di gravità accertata ai sensi della legge n.104/1992; b) lavoratori di cui alla legge 106/2025.
<p style="text-align: center;">ARTICOLO 5</p> <p style="text-align: center;">Ambito oggettivo di applicazione</p> <p>1. La prestazione lavorativa può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al personale, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro; b) lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo l'espletamento dei servizi di istituto e la fruizione dei servizi erogati all'utenza; c) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche, indicate nell'articolo 7, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro; d) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato; e) il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati; f) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati. <p>2. Ciascuno degli uffici coinvolti nell'applicazione del lavoro agile svolge, annualmente, informate le Organizzazioni sindacali, anche a livello decentrato, una verifica delle attività che, ricorrendo i presupposti e le condizioni indicate al comma 1 possono essere espletate in modalità agile.</p>	<p style="text-align: center;">ARTICOLO 5</p> <p style="text-align: center;">Ambito oggettivo di applicazione</p> <p>1. La prestazione lavorativa può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al personale, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro; b) lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo l'espletamento dei servizi di istituto e la fruizione dei servizi erogati all'utenza; c) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche, indicate nell'articolo 7, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro; d) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato; e) il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati; f) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati. <p>2. Ciascuno degli uffici coinvolti nell'applicazione del lavoro agile svolge, annualmente, informate le Organizzazioni sindacali, anche a livello decentrato, una verifica delle attività che, ricorrendo i presupposti e le condizioni indicate al comma 1 possono essere espletate in modalità agile.</p>

ARTICOLO 6

Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Il dipendente autorizzato allo svolgimento del lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 8 giorni al mese, secondo un calendario da concordare preventivamente con l'ufficio di appartenenza, salvo quanto previsto dal comma 6.
2. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza vincolo d'orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai decreti del Presidente della Repubblica del 7 maggio 2008, salvo il rispetto della fascia oraria di contattabilità e del diritto alla disconnessione, disciplinati all'articolo 9.
3. Ai fini del calcolo dell'orario di lavoro settimanale, la giornata di lavoro agile è considerata equivalente a quella svolta presso la sede di servizio. Pertanto, nel giorno di lavoro da remoto la durata della prestazione del dipendente corrisponde a quella prevista dal suo orario di lavoro.
4. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro di cui all'articolo 13 e ferma restando l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Amministrazione contenute nel documento di cui all'articolo 12 per non pregiudicare la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio.
5. Il dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte da remoto, a cadenza giornaliera, settimanale o mensile secondo le indicazioni del dirigente, che devono essere specificate nell'accordo individuale.
6. Il dirigente organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto lasciando invariati i servizi all'utenza. A tal fine, il lavoro agile potrà essere programmato con flessibilità mediante la rotazione del personale su base settimanale, mensile o plurimensile, anche

ARTICOLO 6

Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa

1. Il dipendente autorizzato allo svolgimento del lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 8 giorni al mese, secondo un calendario da concordare preventivamente con l'ufficio di appartenenza, salvo quanto previsto dal comma 6.
2. La prestazione lavorativa in modalità agile è svolta senza vincolo d'orario nell'ambito delle ore massime di lavoro giornaliere e settimanali stabilite dai decreti del Presidente della Repubblica del 7 maggio 2008, salvo il rispetto della fascia oraria di contattabilità e del diritto alla disconnessione, disciplinati all'articolo 9.
3. Ai fini del calcolo dell'orario di lavoro settimanale, la giornata di lavoro agile è considerata equivalente a quella svolta presso la sede di servizio. Pertanto, nel giorno di lavoro da remoto la durata della prestazione del dipendente corrisponde a quella prevista dal suo orario di lavoro.
4. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è scelto discrezionalmente dal dipendente, nel rispetto di quanto indicato nell'informativa sulla sicurezza dei luoghi di lavoro di cui all'articolo 13 e ferma restando l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'Amministrazione contenute nel documento di cui all'articolo 12 per non pregiudicare la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati di cui dispone per ragioni d'ufficio.
5. Il dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte da remoto, a cadenza giornaliera, settimanale o mensile secondo le indicazioni del dirigente, che devono essere specificate nell'accordo individuale.
6. Il dirigente organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto lasciando invariati i servizi all'utenza. A tal fine, il lavoro agile potrà essere programmato con flessibilità mediante la rotazione del personale su base settimanale, mensile o plurimensile, anche modulandolo

modulandolo sulla base di contingenze relative ai propri dipendenti e fermo restando il limite massimo di 24 giorni di lavoro agile per ciascun dipendente su base trimestrale. In ogni caso, è garantita, nell'arco temporale del trimestre, la prevalenza per ciascun dipendente del lavoro in presenza rispetto a quello prestato in modalità agile.

7. Nel caso d'impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile o al verificarsi di problematiche di natura tecnica, connesse al malfunzionamento dei sistemi informatici, il dipendente è tenuto a dare tempestiva comunicazione al dirigente che potrà richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario di lavoro. In alternativa al rientro in sede, il dipendente può usufruire di un giorno di ferie o altro istituto che autorizzi le assenze del personale.

8. Il dirigente dell'ufficio ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, che dovranno essere comunicate al lavoratore agile per iscritto almeno un giorno prima.

ARTICOLO 7

Strumenti del lavoro agile

1. Gli strumenti di lavoro agile sono costituiti da apparecchiature e da programmi informatici che consentono l'attività di lavoro e sono messi a disposizione, anche temporaneamente, dall'Amministrazione ovvero, se funzionalmente idonei, sono di proprietà del dipendente.

2. L'Amministrazione, attraverso i propri servizi informatici provvede all'approntamento e all'aggiornamento delle soluzioni tecnologiche necessarie a consentire il lavoro a distanza curando altresì le opportune misure di sicurezza informatica.

sulla base di contingenze relative ai propri dipendenti e fermo restando il limite massimo di 24 giorni di lavoro agile per ciascun dipendente su base trimestrale. In ogni caso, è garantita, nell'arco temporale del trimestre, la prevalenza per ciascun dipendente del lavoro in presenza rispetto a quello prestato in modalità agile. **I giorni programmati di lavoro agile se coincidono con le giornate di congedo originario, non possono essere recuperati.**

7. Nel caso d'impossibilità a svolgere la prestazione in modalità agile o al verificarsi di problematiche di natura tecnica, connesse al malfunzionamento dei sistemi informatici, il dipendente è tenuto a dare tempestiva comunicazione al dirigente che potrà richiamare il dipendente a lavorare in presenza. In caso di ripresa del lavoro in presenza, il lavoratore è tenuto a completare la propria prestazione lavorativa fino al termine del proprio orario di lavoro. In alternativa al rientro in sede, il dipendente può usufruire di un giorno di ferie o altro istituto che autorizzi le assenze del personale.

8. Il dirigente dell'ufficio ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, che dovranno essere comunicate al lavoratore agile per iscritto almeno un giorno prima.

ARTICOLO 7

Strumenti del lavoro agile

1. Gli strumenti di lavoro agile sono costituiti da apparecchiature e da programmi informatici che consentono l'attività di lavoro e sono messi a disposizione, anche temporaneamente, dall'Amministrazione ovvero, se funzionalmente idonei, sono di proprietà del dipendente.

2. L'Amministrazione, attraverso i propri servizi informatici provvede all'approntamento e all'aggiornamento delle soluzioni tecnologiche necessarie a consentire il lavoro a distanza curando altresì le opportune misure di sicurezza informatica.

3. Per le finalità di cui al comma 2, l'Ufficio per i Servizi Informatici della Direzione centrale per le risorse logistiche e strumentali adotta le soluzioni tecnologiche necessarie a garantire livelli adeguati di sicurezza informatica.

4. L'Amministrazione si fa carico delle spese di gestione e manutenzione delle risorse informatiche, per lo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile.

5. Le eventuali spese relative ai consumi elettrici, alla connettività e alle eventuali apparecchiature di proprietà del dipendente rimangono a carico del medesimo.

6. L'Amministrazione non è tenuta a rimborsare le spese di manutenzione, di deterioramento e il guasto di apparecchiature di proprietà del dipendente.

8. Le apparecchiature fornite dall'Amministrazione devono essere utilizzate esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro.

9. Non è in alcun caso consentita la trattazione di dati e documenti dell'Amministrazione con modalità diverse dal collegamento da remoto alla rete del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile e, tramite questo collegamento, alle risorse informatiche e ai sistemi applicativi necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa messi a disposizione dall'Ufficio per i Servizi Informatici della Direzione centrale per le risorse logistiche e strumentali.

ARTICOLO 8

Procedura di accesso al lavoro agile

1. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria.

2. Il dipendente interessato a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile comunica la propria disponibilità al dirigente dell'ufficio al quale è assegnato.

3. Il dirigente dell'ufficio che riceve la comunicazione di cui al comma 2:

a) verifica se ricorrono le condizioni di cui all'articolo 5 per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile;

b) verifica, tramite i competenti uffici, la disponibilità delle risorse

3. Per le finalità di cui al comma 2, l'Ufficio per i Servizi Informatici della Direzione centrale per le risorse logistiche e strumentali adotta le soluzioni tecnologiche necessarie a garantire livelli adeguati di sicurezza informatica.

4. L'Amministrazione si fa carico delle spese di gestione e manutenzione delle risorse informatiche, per lo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile.

5. Le eventuali spese relative ai consumi elettrici, alla connettività e alle eventuali apparecchiature di proprietà del dipendente rimangono a carico del medesimo.

6. L'Amministrazione non è tenuta a rimborsare le spese di manutenzione, di deterioramento e il guasto di apparecchiature di proprietà del dipendente.

8. Le apparecchiature fornite dall'Amministrazione devono essere utilizzate esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro.

9. Non è in alcun caso consentita la trattazione di dati e documenti dell'Amministrazione con modalità diverse dal collegamento da remoto alla rete del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile e, tramite questo collegamento, alle risorse informatiche e ai sistemi applicativi necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa messi a disposizione dall'Ufficio per i Servizi Informatici della Direzione centrale per le risorse logistiche e strumentali.

ARTICOLO 8

Procedura di accesso al lavoro agile

1. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria.

2. Il dipendente interessato a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile comunica la propria disponibilità al dirigente dell'ufficio al quale è assegnato.

3. Il dirigente dell'ufficio che riceve la comunicazione di cui al comma 2:

a) verifica se ricorrono le condizioni di cui all'articolo 5 per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile;

b) verifica, tramite i competenti uffici, la disponibilità delle risorse

informatiche e dei sistemi applicativi accessibili da remoto per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e dà atto nell'accordo individuale;

c) acquisisce la dichiarazione con la quale il dipendente, laddove necessario, nei casi previsti, si impegna a mettere a disposizione, per lo svolgimento dell'attività in modalità agile, la propria dotazione informatica, e ne dà atto nell'accordo individuale;

4. Concluse positivamente le valutazioni e le verifiche di cui al comma 3, il dirigente dell'ufficio predispone d'intesa con il dipendente, un accordo individuale, la cui durata non può superare un anno. Le parti possono convenire che gli accordi di durata inferiore a dodici mesi vengano prorogati fino al raggiungimento di un anno.

5. L'accordo individuale, stipulato per iscritto, contiene i seguenti elementi:

a) il processo o il settore di attività da espletare in lavoro agile;

b) la strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;

c) la durata;

d) la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

e) le modalità di recesso ed ipotesi di giustificato motivo di recesso di cui all'articolo 14;

f) le fasce di contattabilità, il diritto alla disconnessione ed i tempi di riposo del lavoratore.

g) gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in lavoro agile e le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali

h) il calendario delle giornate di lavoro agile;

i) gli obiettivi perseguiti;

j) i criteri di misurazione della prestazione resa in modalità agile;

k) l'impegno del lavoratore in modalità agile a rispettare le prescrizioni indicate nelle informative di cui agli articoli 12 e 13;

informatiche e dei sistemi applicativi accessibili da remoto per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e dà atto nell'accordo individuale;

c) acquisisce la dichiarazione con la quale il dipendente, laddove necessario, nei casi previsti, si impegna a mettere a disposizione, per lo svolgimento dell'attività in modalità agile, la propria dotazione informatica, e ne dà atto nell'accordo individuale;

4. Concluse positivamente le valutazioni e le verifiche di cui al comma 3, il dirigente dell'ufficio predispone d'intesa con il dipendente, un accordo individuale, la cui durata non può superare un anno. Le parti possono convenire che gli accordi di durata inferiore a dodici mesi vengano prorogati fino al raggiungimento di un anno.

5. L'accordo individuale, stipulato per iscritto, contiene i seguenti elementi:

a) il processo o il settore di attività da espletare in lavoro agile;

b) la strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa fuori dalla sede di lavoro;

c) la durata;

d) la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;

e) le modalità di recesso ed ipotesi di giustificato motivo di recesso di cui all'articolo 14;

f) le fasce di contattabilità, il diritto alla disconnessione ed i tempi di riposo del lavoratore.

g) gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in lavoro agile e le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali.

h) il calendario delle giornate di lavoro agile;

i) gli obiettivi perseguiti;

j) i criteri di misurazione della prestazione resa in modalità agile;

k) l'impegno del lavoratore in modalità agile a rispettare le prescrizioni indicate nelle informative di cui agli articoli 12 e 13;

6. All'accordo individuale sono allegati, costituendone parte integrante:
a) il documento contenente le prescrizioni in materia di sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione, di cui all'articolo 12;

b) l'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 13.

7. Gli accordi, sottoscritti dal lavoratore agile e dal dirigente, sono comunicati tempestivamente al dirigente generale dell'ufficio nel quale il lavoratore agile presta servizio o, per gli uffici territoriali del Corpo non diretti da un dirigente di livello generale, al dirigente di livello più elevato preposto al medesimo ufficio o ad altro ufficio ad esso sovraordinato.

8. Il dirigente non generale cura la comunicazione on-line all'INAIL, tramite l'applicativo messo a disposizione sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dei dati dei dipendenti che si avvalgono di modalità di lavoro agile in servizio presso i propri uffici.

ARTICOLO 9

Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione

1. L'accordo individuale indica:

a) la contattabilità del lavoratore telefonicamente o via mail o con altre modalità similari. La contattabilità, non superiore alle 6 ore giornaliere, può avvenire in fasce orarie anche discontinue, indicate nell'accordo individuale;

b) il diritto alla disconnessione, che comprende un periodo non inferiore a 12 ore di riposo consecutivo e il periodo di lavoro notturno tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo. Durante la disconnessione il lavoratore non espleta alcuna prestazione lavorativa.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può chiedere, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Tali permessi sono recuperati nelle giornate di lavoro svolte in presenza.

3. L'esercizio del diritto alla disconnessione non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

6. All'accordo individuale sono allegati, costituendone parte integrante:
a) il documento contenente le prescrizioni in materia di sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione, di cui all'articolo 12;

b) l'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 13.

7. Gli accordi, sottoscritti dal lavoratore agile e dal dirigente, sono comunicati tempestivamente al dirigente generale dell'ufficio nel quale il lavoratore agile presta servizio o, per gli uffici territoriali del Corpo non diretti da un dirigente di livello generale, al dirigente di livello più elevato preposto al medesimo ufficio o ad altro ufficio ad esso sovraordinato.

8. Il dirigente non generale cura la comunicazione on-line all'INAIL, tramite l'applicativo messo a disposizione sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dei dati dei dipendenti che si avvalgono di modalità di lavoro agile in servizio presso i propri uffici.

ARTICOLO 9

Fasce di contattabilità e diritto alla disconnessione

1. L'accordo individuale indica:

a) la contattabilità del lavoratore telefonicamente o via mail o con altre modalità similari. La contattabilità, non superiore alle 6 ore giornaliere, può avvenire in fasce orarie anche discontinue, indicate nell'accordo individuale;

b) il diritto alla disconnessione, che comprende un periodo non inferiore a 12 ore di riposo consecutivo e il periodo di lavoro notturno tra le ore 22.00 e le ore 6.00 del giorno successivo. Durante la disconnessione il lavoratore non espleta alcuna prestazione lavorativa.

2. Nelle fasce di contattabilità, il lavoratore può chiedere, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge. Tali permessi sono recuperati nelle giornate di lavoro svolte in presenza.

3. L'esercizio del diritto alla disconnessione non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.

ARTICOLO 10

Lavoratori fragili

1. Ai lavoratori riconosciuti fragili, il lavoro agile si applica con le modalità previste dalle disposizioni vigenti dettate a tutela di questa categoria di lavoratori

~~**ARTICOLO 10**~~

~~**Lavoratori fragili**~~

~~1. Ai lavoratori riconosciuti fragili, il lavoro agile si applica con le modalità previste dalle disposizioni vigenti dettate a tutela di questa categoria di lavoratori.~~

ARTICOLO 10

Casi di estensione del numero di giornate rese in lavoro agile

1. Per i dipendenti che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 4-bis, punto 1 lett. a), b), con l'accordo individuale è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quelli previsti dall'art. 6, comma 1. A tal fine, il dipendente può presentare al dirigente dell'ufficio di appartenenza, istanza per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, corredata da aggiornata documentazione medica proveniente da struttura pubblica, comprovante la presenza di una patologia, anche temporanea, sempre che la condizione non sia fronteggiabile con gli istituti ordinari. Ove si tratti di patologia che possa comportare un rischio per la salute del dipendente nell'esecuzione del lavoro in presenza, è necessaria una valutazione del medico competente in ordine all'effettiva sussistenza del suddetto rischio. In particolare, nelle ipotesi di cui al primo periodo del presente comma, con l'accordo individuale il numero delle giornate lavorative rese in modalità agile può essere esteso, in conformità all'art. 5, fino a ulteriori 4 giorni mensili.

2. I dipendenti, che godono delle estensioni dei giorni, sono tenuti a comunicare, senza ritardo, ogni mutamento della situazione di salute, personale e familiare o di ogni altra condizione per la quale può essere eseguita la prestazione in lavoro agile, al fine di consentire al dirigente di valutare l'eventuale recesso dall'accordo individuale.

3. Le ipotesi di cui ai commi precedenti non sono cumulabili tra loro.

ARTICOLO 11

Trattamento economico e giuridico

1. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono della

ARTICOLO 11

Trattamento economico e giuridico

1. L'Amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono della modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del

modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto.

2. La prestazione lavorativa resa con la modalità del lavoro agile è equiparata a quella resa in presenza anche ai fini della progressione in carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

3. Nelle giornate di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive e altri istituti che comportano riduzioni dell'orario di lavoro.

4. Nelle giornate di lavoro agile, il dipendente non ha diritto all'erogazione del buono pasto.

riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto.

2. La prestazione lavorativa resa con la modalità del lavoro agile è equiparata a quella resa in presenza anche ai fini della progressione in carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

3. Nelle giornate di lavoro agile, non è riconosciuto il trattamento di trasferta e non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive e altri istituti che comportano riduzioni dell'orario di lavoro.

~~4. Nelle giornate di lavoro agile, il dipendente non ha diritto all'erogazione del buono pasto.~~

4. A decorrere dal 31 dicembre 2024 e a valere dal 2025, ai fini dell'erogazione del buono pasto, le ore di lavoro convenzionali della giornata di lavoro resa in modalità agile sono pari alle ore di lavoro ordinarie che il dipendente avrebbe svolto per la medesima giornata se avesse reso la prestazione in presenza.

ARTICOLO 12

Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati

1. Nell'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore rispetta gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente secondo quanto dettagliatamente riportato nell'allegato "Specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi".

2. Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o e la dispersione dei dati e delle informazioni di cui è in possesso ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla tenuta della postazione di lavoro.

3. L'Ufficio per i servizi informatici della Direzione Centrale per le Risorse Logistiche e Strumentali adotta soluzioni tecnologiche idonee a consentire il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche

ARTICOLO 12

Obblighi afferenti alla riservatezza e alla sicurezza dei dati

1. Nell'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore rispetta gli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente secondo quanto dettagliatamente riportato nell'allegato "Specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi".

2. Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o e la dispersione dei dati e delle informazioni di cui è in possesso ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla tenuta della postazione di lavoro.

3. L'Ufficio per i servizi informatici della Direzione Centrale per le Risorse Logistiche e Strumentali adotta soluzioni tecnologiche idonee a consentire il collegamento dall'esterno alle risorse informatiche

dell'ufficio necessarie allo svolgimento delle attività previste nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nei locali dell'Amministrazione.

4. Il medesimo ufficio determina, altresì, le prescrizioni tecniche per la protezione della rete e dei dati, alle quali il dipendente si attiene nello svolgimento dell'attività fuori dalla sede di lavoro. Tali prescrizioni confluiscono in un allegato all' accordo individuale costituendone parte integrante e sostanziale.

5. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalla normativa vigente.

ARTICOLO 13 Sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile.

2. Al momento della sottoscrizione degli accordi individuali, viene consegnata al dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta, redatta a cura di questo Dipartimento, con l'indicazione delle prescrizioni concernenti i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione, alle quali il dipendente si attiene nella scelta del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

3. L'informativa di cui al comma 2 è allegata all'accordo individuale, di cui costituisce parte integrante.

4. Ogni dipendente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro

5. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un ambiente di lavoro non rispettoso delle indicazioni contenute nell'informativa.

dell'ufficio necessarie allo svolgimento delle attività previste nel rispetto di standard di sicurezza equivalenti a quelli garantiti alle postazioni lavorative presenti nei locali dell'Amministrazione.

4. Il medesimo ufficio determina, altresì, le prescrizioni tecniche per la protezione della rete e dei dati, alle quali il dipendente si attiene nello svolgimento dell'attività fuori dalla sede di lavoro. Tali prescrizioni confluiscono in un allegato all' accordo individuale costituendone parte integrante e sostanziale.

5. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalla normativa vigente.

ARTICOLO 13 Sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile.

2. Al momento della sottoscrizione degli accordi individuali, viene consegnata al dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'informativa scritta, redatta a cura di questo Dipartimento, con l'indicazione delle prescrizioni concernenti i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione, alle quali il dipendente si attiene nella scelta del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.

3. L'informativa di cui al comma 2 è allegata all'accordo individuale, di cui costituisce parte integrante.

4. Ogni dipendente collabora con l'Amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro e corretto della prestazione di lavoro

5. L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un ambiente di lavoro non rispettoso delle indicazioni contenute nell'informativa.

ARTICOLO 14

Recesso

1. Durante il periodo di espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile, l'Amministrazione e il dipendente possono, con un preavviso non inferiore a 30 giorni e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo. Nel caso di lavoratori con disabilità, ai sensi dell'articolo 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso non inferiore a 90 giorni, secondo quanto previsto dall'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

2. Le parti in caso di giustificato motivo possono recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso, tra l'altro nelle seguenti fattispecie:

- a) il venir meno delle condizioni di cui all'articolo 6, comma 1;
- b) la sopravvenuta impossibilità per il lavoratore agile di mettere a disposizione la dotazione informatica necessaria per lo svolgimento della prestazione fuori dalla sede di lavoro;
- c) l'inosservanza delle prescrizioni in materia di riservatezza e sicurezza dei dati;
- d) il venir meno delle condizioni che consentono al lavoratore agile il rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- e) l'inosservanza degli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile indicati nell'accordo individuale.

ARTICOLO 14

Recesso

1. Durante il periodo di espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile, l'Amministrazione e il dipendente possono, con un preavviso non inferiore a 30 giorni e fornendo specifica motivazione, recedere dall'accordo. Nel caso di lavoratori con disabilità, ai sensi dell'articolo 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso non inferiore a 90 giorni, secondo quanto previsto dall'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

2. Le parti in caso di giustificato motivo possono recedere dall'accordo in qualunque momento, senza preavviso, tra l'altro nelle seguenti fattispecie:

- a) il venir meno delle condizioni di cui all'articolo 6, comma 1;
- b) la sopravvenuta impossibilità per il lavoratore agile di mettere a disposizione la dotazione informatica necessaria per lo svolgimento della prestazione fuori dalla sede di lavoro;
- c) l'inosservanza delle prescrizioni in materia di riservatezza e sicurezza dei dati;
- d) il venir meno delle condizioni che consentono al lavoratore agile il rispetto delle prescrizioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- e) l'inosservanza degli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità agile indicati nell'accordo individuale.

ARTICOLO 15

Monitoraggio

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 5, il dirigente dell'ufficio presso il quale è assegnato il lavoratore che presta l'attività lavorativa in modalità agile, redige, allo scadere del termine di validità dell'accordo individuale, un report finale sui risultati del lavoro agile.

2. Il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, cura la rilevazione annuale sull'andamento del lavoro agile

ARTICOLO 15

Monitoraggio

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 5, il dirigente dell'ufficio presso il quale è assegnato il lavoratore che presta l'attività lavorativa in modalità agile, redige, allo scadere del termine di validità dell'accordo individuale, un report finale sui risultati del lavoro agile.

2. Il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, cura la rilevazione annuale sull'andamento del lavoro agile

attraverso la raccolta di dati che sono richiesti annualmente, tramite apposito report, dai competenti uffici del Dipartimento.	attraverso la raccolta di dati che sono richiesti annualmente, tramite apposito report, dai competenti uffici del Dipartimento.
<p style="text-align: center;">ARTICOLO 16 Formazione</p> <p>1. Il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile definisce, in collaborazione con la Direzione centrale per la formazione, specifici percorsi di formazione rivolti al personale che svolge il lavoro in modalità agile, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>	<p style="text-align: center;">ARTICOLO 16 Formazione</p> <p>1. Il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile definisce, in collaborazione con la Direzione centrale per la formazione, specifici percorsi di formazione rivolti al personale che svolge il lavoro in modalità agile, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.</p>
<p style="text-align: center;">ARTICOLO 17 Clausola d'invarianza</p> <p>1. Dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica</p>	<p style="text-align: center;">ARTICOLO 17 Clausola d'invarianza</p> <p>1. Dall'attuazione del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica</p>