



CONAPO

SINDACATO AUTONOMO VIGILI DEL FUOCO

"nella nostra autonomia la Vostra sicurezza"

OBIETTIVO CO.NA.PO. 50 % + 1

Segreteria Generale

e-mail: nazionale@conapo.it

sito internet www.conapo.it

Roma, 15 Luglio 2026

LAVORO AGILE – L'AMMINISTRAZIONE ACCOGLIE LA QUASI TOTALITÀ DELLE OSSERVAZIONI CONAPO ALLA MODIFICA DEL D.M. 10 AGOSTO 2023

In data odierna si è tenuta presso il Dipartimento la riunione sullo [schema di modifica del decreto del Ministro dell'Interno 10 agosto 2023](#), relativo al lavoro agile del personale RTP.

Ritenendo la bozza penalizzante, in vista dell'incontro il CONAPO aveva trasmesso ieri, con nota prot.117/26 del 14 luglio 2026 (che si allega), un articolato documento di osservazioni, al fine di rendere il testo coerente con la normativa primaria e allinearla anche alle tutele già riconosciute al personale dell'Amministrazione civile del medesimo Ministero.

Nel corso della riunione l'Amministrazione ha comunicato di aver **accolto la quasi totalità delle osservazioni pervenute**, recependole nel nuovo testo e dandone lettura.

Il CONAPO ha espresso all'Amministrazione un ringraziamento per l'ascolto e per il metodo di confronto adottato, che ha consentito di migliorare il testo a beneficio del personale.

Le principali richieste CONAPO (vedi allegato) recepite nel testo sono le seguenti:

- **Priorità di accesso al lavoro agile ampliate.** L'elenco delle situazioni che danno priorità è esteso a tutte le fattispecie tutelate dalla normativa primaria, ovvero disabilità grave, patologie oncologiche, invalidanti e croniche (legge 18 luglio 2025, n. 106), caregiver familiari, genitori con figli fino a dodici anni o disabili, esigenze di salute personali o di familiari, sede distante oltre 150 km.
- **Estensione delle giornate di lavoro agile resa effettiva e vincolata.** Per i lavoratori con gravi condizioni di salute e per le altre situazioni tutelate il numero di giornate agili è esteso (fino a 8, 4 o 2 giorni mensili aggiuntivi), non più a titolo di mera facoltà.
- **Soppressa la clausola di prevalenza.** È stata soppressa la clausola che vincolava comunque alla prevalenza del lavoro in presenza rispetto a quello agile nell'arco del trimestre. E' stato chiarito che il limite di 24 giorni trimestrali non si applica agli ulteriori giorni in lavoro agile previsti dalle estensioni di cui all'articolo 10 (vedi punto precedente) né alle ulteriori situazioni previste dalla direttiva del Ministro per la P.A. del 29 dicembre 2023 (lavoratori con gravi condizioni di salute).
- **Trasparenza dei dinieghi.** Il diniego, anche parziale, dovrà essere adeguatamente motivato e comunicato al lavoratore entro dieci giorni, e alla competente Direzione Centrale Risorse Umane.
- **Modifica delle giornate concordate più motivata.** La eventuale modifica unilaterale delle date di lavoro agile per esigenze di servizio dovrà ora indicare per iscritto la specifica esigenza.
- **Stop alle sospensioni generalizzate.** il lavoro agile non potrà essere sospeso in via generalizzata per categorie di personale o per periodi predeterminati.
- **Eventi eccezionali.** Nei casi in cui, a seguito di ordinanze collegate a eventi eccezionali, non sia oggettivamente possibile raggiungere la sede di servizio, l'ufficio potrà consentire lo svolgimento della ulteriore attività in modalità agile per la durata dell'evento.
- **Proroga dell'accordo fino a due anni.** Le parti potranno convenire la proroga dell'accordo individuale fino al raggiungimento di due anni.
- **Monitoraggio con le Organizzazioni sindacali.** istituito un tavolo nazionale e prevista la comunicazione annuale degli esiti (accordi, istanze, dinieghi e recessi con le motivazioni), disaggregati per sede e qualifica. Ed altre novità !

Il CONAPO continuerà a seguire la fase di adozione del decreto e la sua futura circolare che ne disporrà l'applicazione in tutte le sedi, affinché le nuove tutele trovino attuazione uniforme sul territorio. Rimane inoltre impegnato a rafforzare, sul piano tecnico, il diritto a una migliore disconnessione e a sviluppare l'istituto del coworking nell'ambito del prossimo rinnovo contra

Allegati: 1

Il Segretario Generale
CONAPO Sindacato Autonomo VVF

Marco Piergallini





CONAPO

SINDACATO AUTONOMO VIGILI DEL FUOCO

"nella nostra autonomia la Vostra sicurezza"

OBIETTIVO CO.NA.PO. 50 % + 1

Segreteria Generale

Vico del Fiore, 21/23 - 54011 - Aulla (MS)
e-mail: nazionale@conapo.it
sito internet www.conapo.it

Roma, 14 Luglio 2026

Prot. 117/26

All'Ufficio III – Relazioni Sindacali

Dipartimento dei Vigili del Fuoco, Socc. Pubblico e Dif. Civile
Dott.ssa Floriana LABBATE

Oggetto: Schema di decreto per la disciplina della prestazione lavorativa in modalità agile del personale dei ruoli tecnico-professionali del C.N.VV.F. – modifica del decreto del Ministro dell'Interno 10 agosto 2023 – Richieste CONAPO

Esaminato lo [schema trasmesso il 15 maggio 2026](#), riteniamo che debba essere integrato in alcune parti, per renderlo coerente con la normativa primaria e con quanto già riconosciuto al personale dell'Amministrazione civile del medesimo Ministero (Regolamento del 17 ottobre 2025).

Proponiamo quanto segue.

PREAMBOLO

Il preambolo manca di fonti che incidono sulla materia. Chiediamo di integrare i "visti" con:

- legge 5 febbraio 1992, n. 104, art. 33, comma 6-bis: priorità di accesso al lavoro agile per chi fruisce dei permessi di cui ai commi 2 e 3;
- legge 18 luglio 2025, n. 106, art. 1, comma 4: già richiamato nell'articolo, ma non nel preambolo;
- direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023: già trasmessa agli uffici del Corpo con nota DCRISUM prot. n. 394 del 3 gennaio 2024 e già richiamata nel preambolo del Regolamento dell'Amministrazione civile;
- decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 9 dicembre 2020 (Linee guida POLA), che valorizza il ruolo dei Comitati unici di garanzia.

Chiediamo inoltre la formula "INFORMATO il Comitato Unico di Garanzia del Corpo nazionale dei vigili del fuoco".

ARTICOLO 4-BIS – CASI DI PRIORITÀ PER L'ACCESSO

L'elenco della bozza si limita a due sole fattispecie. Restano fuori posizioni già tutelate da norme primarie, che si applicano a prescindere dal decreto ovvero l'art. 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e art. 33, comma 6-bis, della legge n. 104 del 1992. Ometterle non le elimina, ne rende incerta o difforme l'applicazione nel territorio.

Chiediamo di sostituire il comma 1 con il seguente elenco:

- lavoratori con disabilità grave accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992;
- lavoratori affetti da patologie oncologiche, invalidanti e croniche di cui alla legge n. 106 del 2025;
- caregivers che assistono in modo continuativo, gratuito e volontario un familiare con disabilità grave (art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205);

- lavoratrici e lavoratori con figli fino a dodici anni, o senza limite di età se in condizioni di disabilità;
- lavoratori che documentino, con certificazione di struttura sanitaria pubblica, particolari esigenze personali di salute, anche temporanee;
- lavoratori che documentino, con le medesime modalità, particolari esigenze di salute di familiari (coniuge, convivente more uxorio, unito civilmente, genitore, figlio, fratello o sorella), anche temporanee;
- lavoratori la cui sede disti oltre 150 km (andata e ritorno) dal luogo di residenza.

ARTICOLO 6 – MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

Clausola di prevalenza (comma 6). Il comma si chiude così: “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”.

La locuzione “in ogni caso” copre anche le estensioni. Il conto è presto fatto, su circa 65 giornate lavorative trimestrali, la prevalenza della presenza ne consente al massimo 32 in modalità agile. L’estensione “fino a ulteriori 4 giorni” mensili ne produrrebbe 36. La soglia è superata e l’istituto nasce già inapplicabile per come scritto nella bozza.

Vi è di più. La direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023 impone di garantire il lavoro agile ai lavoratori con gravi condizioni di salute “anche derogando al criterio della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza”. Il Dipartimento l’ha già recepita con nota DCRISUM n. 394/2024. Il Regolamento dell’Amministrazione civile non contiene alcuna clausola di prevalenza.

Chiediamo di far seguire all’ultimo periodo del comma 6 la clausola “fatte salve le estensioni di cui all’articolo 10 e le situazioni di cui alla direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023”, precisando che il limite di 24 giorni trimestrali attiene alla sola modulazione organizzativa ordinaria e non opera sulle estensioni.

Modifica unilaterale delle giornate (comma 8). Ci sono giunte segnalazioni di applicazioni distorte. In un caso il preavviso è stato di oltre trenta giorni e la motivazione addotta era l’inventario delle attrezzature d’ufficio, attività pianificabile, che nulla ha a che vedere con le “straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio” richieste dalla norma.

Chiediamo che la eventuale revoca della giornata di lavoro agile sia motivata per iscritto, con indicazione specifica dell’esigenza, e che, se il preavviso supera i sette giorni, la giornata sia riprogrammata nel medesimo mese.

Divieto di sospensioni generalizzate. Il decreto non conosce la sospensione collettiva, l’articolo 14 disciplina il solo recesso individuale, motivato e con preavviso. Ci risultano invece sul territorio alcune sospensioni disposte con ordine del giorno, per intere categorie di personale e per periodi prolungati.

Chiediamo il seguente comma: “Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non può essere sospeso in via generalizzata per categorie di personale o per periodi predeterminati. Restano ferme le ipotesi di recesso di cui all’articolo 14 e la facoltà di cui al comma 8”.

Eventi eccezionali. Chiediamo di introdurre, sul modello dell’articolo 7, comma 9, del Regolamento dell’Amministrazione civile: “L’Ufficio, nei casi in cui siano emanate ordinanze collegate ad eventi eccezionali, a seguito dei quali non sia oggettivamente possibile raggiungere la sede di servizio, può consentire lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile per la durata dell’evento”.

ARTICOLO 8 – PROCEDURA DI ACCESSO

Obbligo di motivazione del diniego. L’articolo 3, comma 1, della legge 7 agosto 1990, n. 241, impone di motivare ogni provvedimento amministrativo, “compresi quelli concernenti

l'organizzazione amministrativa ... e il personale". Qui l'obbligo è ancora più stringente poiché è la stessa Amministrazione, con nota DCRISUM n. 394/2024, ad affermare che le norme sul lavoro agile "non prevedono un vero e proprio diritto del lavoratore ad ottenere la relativa autorizzazione da parte del Dirigente". Se la scelta è discrezionale, la motivazione è l'unico presidio che la rende verificabile.

Chiediamo il seguente comma 4-bis: "L'eventuale diniego, anche parziale, di ammissione al lavoro agile deve essere adeguatamente motivato in conformità all'articolo 5 e comunicato, entro 10 giorni, sia al lavoratore richiedente, con le stesse forme con le quali ne ha fatto richiesta, sia alla Direzione Centrale per le Risorse Umane".

Durata dell'accordo (comma 4). Resta di un anno mentre al personale dell'Amministrazione civile ne sono riconosciuti due (art. 9, comma 4, del Regolamento 17 ottobre 2025). Chiediamo l'elevazione a due anni, con facoltà di proroga degli accordi di durata inferiore.

ARTICOLO 10 – LAVORATORI FRAGILI ED ESTENSIONE DELLE GIORNATE

Tutela dei lavoratori fragili. Lo schema sopprime l'attuale articolo 10 ("Lavoratori fragili"), eliminando il rinvio alle disposizioni di tutela, proprio quello su cui la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha fondato, con la nota prot. n. 394/2024, l'applicazione della direttiva del 29 dicembre 2023. Chiediamo che l'articolo sia mantenuto e che le estensioni siano collocate in un autonomo articolo 10-bis, con adeguamento dei rinvii.

Misura delle estensioni. Lo schema prevede un'unica ipotesi, per giunta facoltativa: "può essere esteso ... fino a ulteriori 4 giorni mensili". Il Regolamento dell'Amministrazione civile, all'articolo 11, prevede invece una modulazione graduata e vincolata: "il numero delle giornate ... è esteso".

Il personale dei ruoli tecnico-professionali svolge mansioni omogenee a quelle dei colleghi dell'Amministrazione civile, spesso nel medesimo ufficio. A parità di condizione personale riceverebbe però la metà delle giornate, e a titolo di mera facoltà. Nessuna esigenza funzionale giustifica tale differenza.

Chiediamo che il numero delle giornate sia esteso (senza la parola può), oltre le 8 ordinarie nei seguenti casi:

- di 8 giorni mensili, per i lavoratori con disabilità grave, per quelli malati gravi di cui alla legge n. 106 del 2025 e per chi documenta particolari esigenze personali di salute;
- di 4 giorni mensili, per i caregivers, per i genitori con figli fino a dodici anni o disabili senza limite di età, e per chi documenta esigenze di salute di familiari;
- di 2 giorni mensili, per i lavoratori la cui sede dista oltre 150 km (andata e ritorno) dal luogo di residenza.

ARTICOLO 14 – RECESSO

Il recesso dell'Amministrazione dall'accordo individuale non è soggetto ad alcun obbligo di comunicazione e oggi numero e motivazioni dei recessi restano invisibili. Chiediamo il seguente comma: "Il motivato recesso dall'accordo di lavoro agile da parte del dirigente dell'ufficio deve essere trasmesso entro 10 giorni alla Direzione Centrale per le Risorse Umane".

ARTICOLO 15 – MONITORAGGIO

Oggi il monitoraggio è affidato al report del dirigente e alla rilevazione annuale del Dipartimento, ma gli esiti non sono comunicati alle Organizzazioni sindacali. I dati restano così nella disponibilità esclusiva dell'Amministrazione e le disomogeneità applicative tra le sedi non sono rilevabili. Chiediamo:

- l'istituzione di un tavolo nazionale con le Organizzazioni sindacali, per il monitoraggio del lavoro agile e per la proposta di correttivi;

- che gli esiti della rilevazione di cui al comma 2 siano comunicati annualmente alle organizzazioni sindacali rappresentative sul piano nazionale, con indicazione del numero degli accordi stipulati, delle istanze presentate e di quelle non accolte, dei dinieghi e dei recessi, con le relative motivazioni, disaggregati per sede e qualifica.

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

L'articolo 9 riconosce già un periodo di disconnessione non inferiore a 12 ore consecutive. Sulla carta il diritto c'è ma nella pratica, nulla impedisce che il dipendente continui a essere contattato sul proprio telefono personale, anche nella fascia in cui non è tenuto ad alcuna prestazione.

Chiediamo che la tutela sia rafforzata anche sul piano tecnico, e non solo su quello dichiarativo, prevedendo sistemi di blocco automatico ("switch") che disattivino, all'orario prestabilito, la contattabilità, impedendo di fatto che il lavoratore possa essere contattato per ragioni di servizio al di fuori dell'orario di lavoro.

COWORKING

La materia va sviluppata e organizzata nell'ambito del prossimo contratto di lavoro, attese le potenzialità che ne possono scaturire, i benefici per il personale e la peculiare organizzazione che ne deriva sul piano dell'Amministrazione. Evidenziamo pertanto sin da ora l'esigenza di inserire nella discussione sul prossimo rinnovo contrattuale uno specifico articolo dedicato a tale istituto.

Distinti saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE
CONAPO Sindacato Autonomo VVF

Marco Piergallini


