



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

VERBALE DI CONCERTAZIONE

Il giorno 15 luglio 2026, alle ore 10:00, presso la sala riunioni del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, si è svolto l'incontro della procedura di concertazione, fra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali firmatarie degli Accordi sindacali per il personale non direttivo e non dirigente e per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, recepiti con i dd.P.R. del 23 giugno 2025, nn. 125 e 124, avente per oggetto lo schema di decreto per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile del personale dei ruoli tecnico-professionali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

In data 15 maggio, con nota prot. n. 11378, è stata inviata l'informativa alle OO.SS. richiamate, con lo schema predisposto dall'Amministrazione da definire con decreto del Ministro dell'interno, previo esperimento della procedura di concertazione, la cui attivazione è stata richiesta da parte sindacale, in conformità a quanto previsto, rispettivamente, ai sensi dell'articolo 35, dell'Accordo sindacale per il personale non direttivo e non dirigente recepito con il d.P.R. 7 maggio 2008, come sostituito dall'art. 40, comma 3, lett. j, del d.P.R. 17 giugno 2022, n. 121 e dell'articolo 18 dell'Accordo sindacale per il personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco recepito con il d.P.R. 7 maggio 2008, come sostituito dall'art. 40, comma 3, lett. l, del d.P.R. 17 giugno 2022, n. 120, da ultimo modificati con i dd.P.R. 23 giugno 2026, nn. 125 e 124.

L'Amministrazione è rappresentata dal Capo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, Ing. Eros Mannino. Sono altresì presenti, il Direttore Centrale per le risorse umane, Prefetto Maddalena De Luca, il Dirigente dell'Ufficio I - pianificazione, consulenza contrattuale e affari generali, Viceprefetto Federico Piscitelli, il Dirigente dell'Ufficio del Capo del Corpo,



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA
CIVILE

Ing. Giuseppe Merendino, il Dirigente dell'Ufficio per la pianificazione delle politiche del personale, Ing. Marcello Lombardini, il Dirigente dell'Ufficio III - relazioni sindacali, Viceprefetto Floriana Labbate e il Dirigente per la gestione dell'anagrafe delle prestazioni e per le attività assistenziali, dott.ssa Anna Rosa Palazzo.

La delegazione di parte sindacale è composta dalle Organizzazioni sindacali del personale non direttivo e non dirigente e del personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, firmatarie degli Accordi sindacali, recepiti con i dd.P.R del 23 giugno 2025, nn. 125 e 124.

Le Organizzazioni Sindacali CO.NA.PO., FNS CISL e CONFISAL VVF in data 14 luglio 2026 hanno fatto pervenire formali osservazioni e richieste di modifica riferite alla bozza trasmessa il 15 maggio u.s.

In apertura dell'incontro, il Direttore Centrale per le risorse umane saluta i presenti e spiega che le osservazioni pervenute da parte sindacale sulla bozza trasmessa nel maggio scorso sono state, in gran parte accolte, in quanto conformi al dettato normativo e sostanzialmente più favorevoli al personale. Indica che si procederà all'analisi dettagliata del testo, dopo aver ascoltato le considerazioni di ciascuna sigla.

Il Segretario generale del CO.NA.PO., Marco Piergallini, chiede di poter conoscere preventivamente il testo al fine di comprendere se le osservazioni già inviate siano state accolte.

Anche il Segretario generale della FNS CISL, Massimo Vespia, il rappresentante della UIL PA VV.F., Massimiliano De Donato, ed il Segretario generale della Confisal VV.F., Giancarlo Franco, indicano la necessità di partire prioritariamente dall'esame del testo aggiornato.

Il Segretario generale aggiunto della Federdistat VV.F. & F.C. Cisl, Domenico Labarbera, afferma di voler conoscere, a seguito dell'avvenuta trasmissione di due distinte



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

bozze (nel gennaio e nel maggio scorso), il testo definitivo dello schema di decreto e di ritenere essenziale che in esso siano previsti due aspetti, a tutela del personale interessato: l'obbligo di motivazione dell'eventuale diniego e l'estensione a 8 giorni del periodo di prestazione di lavoro in modalità agile per i lavoratori fragili. Chiede, infine, di conoscere se anche i dirigenti logistico gestionali possano svolgere la propria attività in tale modalità.

Il Segretario nazionale del SI. N. DIR. VV.F., Ing. Maria Elena Cilli - che espone la posizione anche dell'O.S. Alte Professionalità Vigili del fuoco, come espressamente dichiarato dal Segretario generale Ing. Maurizio Alivernini - chiede che venga modificato l'articolo 5, comma 2, al fine di prevedere un sistema di verifica a livello centralizzato, per garantire omogeneità dei controlli. Rileva un'incongruenza, che dovrebbe esser chiarita, tra quanto previsto dall'articolo 6, comma 2 - secondo cui l'orario di servizio da svolgere in modalità agile è pari a quello da svolgere in presenza - e il disposto dell'articolo 13 - che prevede che la fascia di contattabilità non può esser superiore alle 6 ore. Chiede che il decreto specifichi le modalità di espletamento del doppio livello di vigilanza, avendo cura di assicurare, da un canto, la sicurezza nel trattamento dei dati attraverso l'uso della VPN protetta del Dipartimento e, dall'altro, la possibilità di vigilare sulla presenza del dipendente, nel luogo e nell'orario concordato per la prestazione in modalità agile, atteso che, per motivi di privacy, non è possibile verificare se il dipendente, nella giornata lavorativa, si sia connesso. Ritiene, inoltre, che l'articolo 13 dovrebbe essere pienamente conforme agli obblighi di cui al d.lgs. n. 81 del 2008, che impongono al datore di lavoro di controllare la sicurezza del luogo ove il dipendente espleta la sua attività. Lamenta l'assenza di strumenti atti alla verifica e che nell'articolo 13 vi siano spazi di ambiguità, legati alla circostanza che la gestione rientra nell'ambito della privacy. Chiede di espungere, dall'articolo 4, comma 1, il riferimento alle posizioni organizzative, non essendo le stesse mai state istituite, e di specificare espressamente quali siano gli uffici che svolgono attività di supporto al dispositivo di soccorso, nei quali non è possibile prestare l'attività lavorativa in modalità agile, non essendo finora mai stato



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

chiarito. In riferimento al monitoraggio, rappresenta che sarebbe più opportuno che la relazione sull'attività svolta in modalità agile venisse presentata, previa assegnazione degli obiettivi, dal dipendente, per spiegare come li ha raggiunti e non, invece, posta a carico del dirigente. Ciò, oltre ad evitare un aggravio dei compiti a carico di quest'ultimo, gli consentirebbe di agevolare il controllo di qualità sul lavoro e sulle modalità di utilizzo delle procedure da remoto, così anche da apportare, ove possibile, eventuali miglioramenti.

Il Direttore centrale per le risorse umane chiarisce che la maggior parte delle richieste inviate dalle OO.SS. sono state accolte; altre non sono state inserite nel testo, in quanto lo schema di decreto disciplina solo gli aspetti di carattere generale, mentre gli aspetti di dettaglio verranno regolati da un'apposita circolare.

Procede, quindi, ad illustrare il testo, evidenziando, in particolare, le ultime modifiche apportate. Nello specifico, evidenzia che nelle premesse del testo sono stati aggiornati ed integrati i riferimenti normativi ed all'articolo 4-bis, tra l'altro, nell'elencazione degli aventi diritto, sono stati introdotti anche i *caregivers* familiari, genitori di figli fino a 12 anni o di figli disabili (senza limite di età).

Rappresenta che il periodo massimo di lavoro in modalità agile fruibile è pari a 24 giorni a trimestre, con l'eccezione prevista dall'articolo 10. Precisa che una sospensione generalizzata del lavoro agile non è possibile, salvo quanto previsto all'articolo 8 e che, in caso di impossibilità per il dipendente, di raggiungere la sede di lavoro, è previsto lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per il periodo indicato nell'ordinanza relativa all'evento eccezionale. È, inoltre, rafforzato l'obbligo di motivazione in caso di eventuale diniego.

All'articolo 8 è prevista l'estensione fino a due anni dei contratti che hanno durata inferiore.

Spiega che gli aspetti concernenti la sicurezza saranno affrontati nella circolare interpretativa e che con l'articolo 15 è stato introdotto una "sorta di Osservatorio nazionale permanente", con



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

la partecipazione delle Organizzazioni sindacali rappresentative per effettuare il monitoraggio delle modalità di svolgimento del lavoro agile.

Da ultimo, per rispondere ad un quesito, precisa che non è prevista l'applicazione dell'istituto ai dirigenti logistico-gestionali.

Il Dirigente dell'Ufficio del Capo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco riferendosi alle considerazioni relative alle verifiche di cui all'articolo 5, comma 2, chiarisce che, trattandosi di controlli da compiere a valle, devono esser compiuti dai dirigenti locali. A livello centrale, è invece previsto il monitoraggio di cui all'articolo 15.

Sulla proposta avanzata dall'Amministrazione, le Organizzazioni sindacali del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco hanno espresso le posizioni di seguito illustrate.

Il Segretario generale del CO.NA.PO. dopo aver ringraziato l'Amministrazione per il lavoro svolto, dichiara di apprezzare il pressoché totale recepimento delle osservazioni formulate, ed invita a considerare, in occasione del prossimo rinnovo negoziale, anche l'introduzione del *co-working*, quale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Anche il Segretario generale della FNS CISL ringrazia per l'attenzione riservata dall'Amministrazione al tema, che - assicura - è molto sentito dal personale. Oltre alle osservazioni già accolte, che vanno nella direzione di una maggiore tutela dei lavoratori fragili e di un'accresciuta trasparenza, chiede di prevedere una durata più lunga per i contratti, di rafforzare il diritto alla disconnessione, che il monitoraggio sia continuo e, si associa nella richiesta di prevedere il *co-working*.

Il rappresentante della UIL PA VV.F. dichiara di condividere le modifiche apportate e di voler richiamare l'attenzione solo su alcuni punti. Occorre garantire la corretta applicazione della disciplina, in quanto nei Comandi, spesso l'interpretazione è affidata a personale "non tecnico" con conseguenti difformità di interpretazioni e, talvolta, di storture. Inoltre, nelle sedi territoriali, i medici competenti dovrebbero esser coinvolti nel valutare se anche lavoratori con



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

percentuali invalidità inferiori a quelle previste (74 %) dalla legge n. 106 del 2025, possano esser considerati "soggetti fragili", ai fini dell'applicazione della disciplina. Ritiene opportuno che la richiesta di svolgere l'attività in sede, venga comunicata con sufficiente anticipo al lavoratore prevedendo, in caso di urgenza, modalità che garantiscano l'avvenuta ricezione, da parte del dipendente, della comunicazione. Infine, auspica che le procedure di accesso possano prevedere tempistiche che possano esser riviste, in casi eccezionali.

Il Segretario generale della CONFSAL VV.F. ringrazia per la convocazione e per il recepimento delle osservazioni. Chiede che venga posta grande attenzione nella predisposizione della circolare che definirà nel dettaglio la disciplina, in quanto nei Comandi c'è molta disomogeneità nell'applicazione dell'istituto. Chiede che anche nel Corpo nazionale venga inserito il *co-working*, che, di recente, è stato introdotto nel nuovo contratto della Polizia.

Il Segretario generale aggiunto della FEDERDISTAT VV.F. e F.C. CISAL dichiara di vedere con favore le modifiche menzionate e chiede di verificare che l'istituto non venga applicato in modo difforme sul territorio.

Il Segretario nazionale del S.I.N.D.I.R. VV.F. afferma di aspettare la circolare, poiché alcuni aspetti, relativi a privacy e sicurezza appaiono ancora poco chiari.

L'Amministrazione, all'esito degli incontri che hanno condotto all'accoglimento di diverse richieste avanzate da parte sindacale, prende atto delle posizioni fin qui espresse dalle Organizzazioni Sindacali e dichiara concluso il confronto con le Organizzazioni Sindacali sull'allegato schema di decreto per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile del personale dei ruoli tecnico-professionali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Il Dirigente dell'Ufficio relazioni sindacali, con l'assenso di tutti i presenti, dichiara conclusa la procedura di concertazione.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA CIVILE

IL CAPO DIPARTIMENTO VICARIO

Federico Palmieri

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL
PERSONALE NON DIRETTIVO E NON DIRIGENTE

CO.NA.PO.

Mario Gregalini

FNS CISL

Antonio Vasta

UIL PA VV.F.

Umberto Sestini

CONFSAL VV.F.

Romano Vanzini

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DEL
PERSONALE DIRETTIVO E DIRIGENTE

FNS CISL

Antonio Vasta

UIL PA VV.F.

Umberto Sestini

FEDERDISTAT VV.F. e F.C.

Renzo Fede

CONFSAL VV.F.

Romano Vanzini



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO DEI VIGILI DEL FUOCO, DEL SOCCORSO PUBBLICO E DELLA DIFESA
CIVILE

CO.NA.PO.

Marco Berpallini

A.P. VV.F.

Maurizio Altavanni

SI.N.DIR. VV.F.

Marco De Sola



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


