



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIRETTIVA SUL LAVORO AGILE

VISTA la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri;

VISTA la legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante la legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante "Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59";

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, concernente "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 13 dicembre 2024 recante "Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica dei dirigenti e dei dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri";

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 sulla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dirigenziale e non dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei ministri;

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 di lavoro subordinato" e, in particolare, l'articolo 18 sul lavoro agile;

VISTO l'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 recante la definizione di *caregiver* familiare;

VISTO l'atto del Segretario generale del 7 maggio 2018, con il quale sono state individuate, per tutte le strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri, le attività per le quali non è possibile il ricorso al lavoro agile;

VISTA la direttiva del Segretario generale 2 maggio 2019 sul lavoro agile;

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

VISTO l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che disciplina il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);



Presidenza del Consiglio dei Ministri

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”;

VISTA la direttiva del Segretario generale 20 dicembre 2021 sul lavoro agile, che modifica la direttiva del Segretario generale 2 maggio 2019;

VISTO il decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022 concernente “Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022, la prestazione lavorativa è normalmente svolta in modalità agile”;

VISTA la direttiva del Segretario generale 23 giugno 2022 sul lavoro agile che modifica le direttive del Segretario generale 2 maggio 2019 e 20 dicembre 2021, e disciplina la procedura di accesso al lavoro agile;

VISTA la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione 29 dicembre 2023, che evidenzia la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza;

VISTO l'articolo 17 del decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62, che inserisce l'articolo 5-bis nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, con il quale è introdotto e disciplinato l'istituto dell'accomodamento ragionevole;

VISTA la legge 18 luglio 2025, n. 106, recante “Disposizioni concernenti la conservazione del posto di lavoro e i permessi retribuiti per esami e cure mediche in favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti e croniche”;

VISTO l'articolo 1, comma 219, della legge 30 dicembre 2025, n. 199 che innalza l'età del minore per la fruizione dei congedi parentali;

CONSIDERATO che la Presidenza del Consiglio dei ministri, ai sensi degli articoli 7 e 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, è dotata di autonomia organizzativa, contabile e di bilancio;

CONSIDERATO che la Presidenza del Consiglio dei ministri presenta, pertanto, caratteristiche organizzative e funzionali non sovrapponibili a quelle dei Ministeri, riconosciute anche sul piano ordinamentale mediante l'inquadramento in un comparto autonomo, ai sensi dell'articolo 9, comma 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;

CONSIDERATA la complessità delle funzioni attribuite alla Presidenza del Consiglio dei ministri, che richiede un modello gestionale capace di coniugare le esigenze di flessibilità e di benessere del personale con la necessità di assicurare una risposta tempestiva alle priorità istituzionali, nonché di garantire un elevato livello di integrazione tra le strutture, un costante coordinamento operativo e un supporto diretto, continuo e immediato all'azione di indirizzo politico e di Governo, con conseguente centralità della presenza fisica nello svolgimento delle attività istituzionali;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

CONSIDERATO che l'ordinamento vigente riconosce specifiche priorità nell'accesso agli strumenti di flessibilità organizzativa, ivi incluso il lavoro agile, in favore dei lavoratori e delle lavoratrici che si trovino in condizioni di particolare vulnerabilità personale o familiare;

CONSIDERATO che la Presidenza del Consiglio dei ministri, nel rispetto delle proprie prerogative organizzative e delle esigenze di continuità ed efficienza dell'azione amministrativa, intende dare attuazione a tali priorità, assicurando una specifica tutela ai lavoratori e alle lavoratrici:

- a) in condizioni di fragilità, come individuate dalla normativa vigente;
- b) in condizioni di disabilità, come individuate dalla normativa vigente;
- c) che si trovano in situazioni di genitorialità da tutelare ai fini della conciliazione tra vita professionale e vita privata;
- d) che prestano assistenza a familiari con disabilità;

CONSIDERATO che la previsione di criteri di priorità e di modulazione differenziata dell'utilizzo del lavoro agile costituisce misura idonea a garantire un equilibrio tra la tutela della persona e l'interesse pubblico al corretto funzionamento delle strutture, evitando soluzioni generalizzate;

RITENUTO, alla luce delle predette considerazioni, di adeguare la disciplina vigente del lavoro agile alle esigenze organizzative illustrate, anche al fine di definire criteri uniformi di indirizzo per l'utilizzo del lavoro agile presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, idonei a garantire parità di trattamento, certezza applicativa e sostenibilità organizzativa, nel rispetto delle priorità espressamente previste dalla normativa vigente per specifiche categorie di personale;

SENTITO il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Presidenza del Consiglio dei ministri, ai sensi del decreto del Segretario generale 21 dicembre 2012;

INFORMATE le organizzazioni sindacali;

adotta
la seguente direttiva:

Art. 1 (Definizioni)

1. Ai fini della presente direttiva si intende per:
 - a) «*lavoro agile*»: modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, stabilita mediante accordo tra le parti, organizzata per obiettivi, finalizzata anche a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, assicurando comunque la migliore organizzazione e qualità dell'attività lavorativa;



Presidenza del Consiglio dei Ministri

- b) *«prestazione di lavoro resa con modalità agile»*: prestazione lavorativa resa all'esterno della sede di lavoro e in assenza di una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- c) *«sede di lavoro»*: sede abituale di servizio del dipendente;
- d) *«strumenti di lavoro agile»*: strumenti tecnologici utilizzati dal dipendente per l'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- e) *«lavoratori e lavoratrici in condizioni di fragilità»*: lavoratori e lavoratrici con patologie croniche con particolare connotazione di gravità, individuate dalla normativa vigente di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a) del decreto del Ministro della salute 4 febbraio 2022 e lavoratori e lavoratrici di cui all'art. 1, comma 1, della legge 18 luglio 2025, n. 106;
- f) *«lavoratori e lavoratrici con necessità di sostegno intensivo»*: lavoratori e lavoratrici con necessità di sostegno intensivo di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, accertata ai sensi dell'articolo 4 della medesima legge;
- g) *«genitori con figli minori»*: lavoratori o lavoratrici con figli minori fino ai 14 anni di età;
- h) *«caregiver familiari»*: lavoratori o lavoratrici come individuati dall'art. 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;
- i) *«accordo individuale di lavoro agile»*: accordo stipulato tra il dipendente e il dirigente responsabile che ne definisce contenuti, obiettivi, tempi e modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative e operative della struttura;
- l) *«accomodamento ragionevole»*: insieme di misure e adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati da attivare nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisce alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, secondo la disciplina dettata dall'articolo 5-bis della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 2

(Ambito di applicazione)

1. La presente direttiva si applica a tutte le strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri, ovvero ai Dipartimenti, agli Uffici e alle strutture equiparate, nonché agli Uffici di diretta collaborazione del Presidente del Consiglio dei ministri, dei Ministri senza portafoglio e dei Sottosegretari di Stato.
2. Possono accedere alla prestazione lavorativa in modalità agile tutti i dipendenti, inclusi i dirigenti, con contratto a tempo indeterminato o determinato, in servizio presso la Presidenza del Consiglio dei ministri, ivi compreso il personale degli Uffici di diretta collaborazione.
3. L'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria, nei modi e nei limiti previsti dalla presente direttiva e nel rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Art. 3 (Finalità)

1. Il lavoro agile è adottato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri quale strumento organizzativo finalizzato a favorire una più flessibile organizzazione della prestazione lavorativa, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia, buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.
2. Il ricorso al lavoro agile è orientato al raggiungimento degli obiettivi assegnati, alla responsabilizzazione del personale, alla valutazione dei risultati e alla modernizzazione dell'organizzazione del lavoro, anche attraverso l'utilizzo delle tecnologie digitali.
3. Nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei ministri, il lavoro agile concorre a favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata.
4. Il lavoro agile favorisce altresì, la mobilità sostenibile e la riduzione dell'impatto ambientale connesso agli spostamenti casa-lavoro.

Art. 4 (Condizioni per l'accesso e lo svolgimento del lavoro agile)

1. La prestazione può essere svolta in modalità di lavoro agile quando sussistono le seguenti condizioni:
 - a) le attività possono essere almeno in parte delocalizzate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
 - b) il dipendente gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in coerenza con le esigenze organizzative e funzionali della struttura alla quale è assegnato;
 - c) le attività possono essere monitorate e i risultati attesi misurati, anche al fine di verificarne la corrispondenza con gli obiettivi programmati;
 - d) le strumentazioni tecnologiche devono essere idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

Art. 5 (Attività non compatibili con il lavoro agile)

1. Le attività per le quali non è possibile il ricorso al lavoro agile sono quelle individuate con atto del Segretario generale del 7 maggio 2018, adottato in relazione alla natura e alle modalità di svolgimento delle relative prestazioni.
2. Le strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri possono formulare eventuali proposte di aggiornamento dell'elenco delle attività di cui al comma 1, alla luce dell'evoluzione delle modalità organizzative, dei processi di lavoro e delle dotazioni tecnologiche intervenute nel tempo.
3. L'elenco delle attività non compatibili con il lavoro agile, adottato con atto del Segretario generale, è reso disponibile al personale.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Art. 6

(Limite ordinario del lavoro agile e modalità di svolgimento)

1. Fermo restando le disposizioni di cui agli articoli 7 e 8, il dipendente può svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per 52 giorni annui, da concordare con il dirigente responsabile nell'ambito dell'accordo individuale di lavoro agile, nel rispetto delle esigenze organizzative della struttura e del criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza su base settimanale.
2. Al dipendente che rende la propria prestazione lavorativa in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo, nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche. In ogni caso, è garantita una fascia di inoperabilità o disconnessione per un periodo di undici ore di riposo consecutive, durante le quali il lavoratore non è tenuto a rendere alcuna prestazione lavorativa.
3. Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, il lavoratore utilizza la dotazione tecnologica fornita dall'amministrazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza informatica e protezione dei dati.
4. Resta ferma la possibilità per i lavoratori che svolgono la prestazione di lavoro in modalità agile, ove ne ricorrano i relativi presupposti, di fruire dei permessi previsti dalla normativa vigente e dalla contrattazione collettiva di comparto, che costituiscono istituti autonomi e distinti rispetto al lavoro agile.
5. 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 darne tempestiva comunicazione al dirigente responsabile 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 potrà prendere un giorno di ferie o altro istituto che autorizzi le assenze del personale.
6. Per sopravvenute esigenze di servizio, il dipendente che presta attività di lavoro in modalità agile può essere richiamato dal dirigente responsabile a lavorare in presenza, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima.

Art. 7

(Casi di estensione del lavoro agile per specifiche categorie di personale)

1. L'accordo individuale di lavoro agile, in deroga al limite ordinario di cui all'articolo 6, comma 1, a richiesta del dipendente, consente, alle seguenti categorie di personale, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per due giorni settimanali:
 - a) lavoratori e lavoratrici in condizioni di fragilità, come definiti dall'articolo 1, comma 1, lettera e);
 - b) lavoratori e lavoratrici con necessità di sostegno intensivo, come definiti dall'articolo 1, comma 1, lettera f);
 - c) genitori con figli minori, come definiti dall'articolo 1, comma 1, lettera g).



Presidenza del Consiglio dei Ministri

2. L'accordo individuale di lavoro agile, in deroga al limite ordinario di cui all'articolo 6, comma 1, può consentire, su richiesta del dipendente, ai lavoratori e alle lavoratrici che svolgono funzioni di *caregiver* familiare come definito dall'articolo 1, comma 1, lettera h), previa valutazione delle esigenze organizzative della struttura, di prestare la propria attività lavorativa in modalità agile fino a due giorni settimanali.
3. Restano validi i benefici, previsti dalla normativa vigente, comunque denominati per le categorie di personale di cui ai commi 1 e 2.
4. Resta ferma la possibilità dell'amministrazione, ove ne ricorrano i presupposti, di individuare misure di accomodamento ragionevole ai sensi dall'articolo 5-bis della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 8

(Deroghe straordinarie)

1. Per motivi connessi a documentate e specifiche esigenze del dipendente riguardanti situazioni eccezionali di particolare rilevanza non coperte da altri istituti, su proposta del capo della struttura e previo accordo con il dirigente responsabile, il Segretario generale, o un suo delegato, può autorizzare l'ampliamento del numero delle giornate lavorative che possono essere espletate in modalità agile.
2. Nei casi di eventi eccezionali, a seguito dei quali non sia oggettivamente possibile raggiungere la sede di servizio, o la stessa sia temporaneamente inagibile, l'amministrazione può prevedere lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per la durata dell'evento.

Art. 9

(Procedura di accesso al lavoro agile)

1. Tutte le fasi della procedura di accesso al lavoro agile, dalla definizione degli accordi alla loro gestione e al monitoraggio, ivi comprese le eventuali modifiche, il recesso e il rinnovo, sono gestite tramite un apposito applicativo informatico.
2. Per accedere allo svolgimento della prestazione in modalità agile, il dipendente presenta una proposta di accordo al dirigente responsabile.
3. Gli accordi individuali di lavoro agile sono definiti dal dirigente responsabile d'intesa con il dipendente sulla base delle indicazioni organizzative, conformi alla presente direttiva, pervenute dal capo struttura e sono approvati e sottoscritti entro sette giorni lavorativi dalla data di presentazione della proposta.
4. I superiori gerarchici, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali della struttura e ciascuno nel proprio ambito di coordinamento, possono visionare, tramite l'applicativo informatico, gli accordi di lavoro agile del personale e lo stato degli stessi, al fine di verificare il rispetto delle indicazioni organizzative impartite ai dirigenti responsabili, anche ai fini della valutazione del loro operato.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

5. La segreteria tecnica di cui all'articolo 15 può visionare, tramite l'applicativo informatico, gli accordi, lo stato degli stessi e l'elenco del personale ammesso allo svolgimento del lavoro agile.

Art. 10

(Accordo individuale di lavoro agile)

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile avviene sulla base di un accordo individuale di lavoro agile che ne definisce i contenuti e le modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative e operative della struttura di appartenenza.
2. L'accordo di lavoro agile è definito e stipulato tra il dipendente e il dirigente responsabile per il tramite dell'applicativo informatico di cui all'articolo 9, comma 1, e contiene, quali contenuti minimi essenziali:
 - a) le informazioni identificative del dipendente e della struttura di appartenenza;
 - b) l'oggetto, riferito alle attività rientranti nei compiti ordinariamente assegnati al dipendente ovvero ad attività di carattere innovativo da realizzarsi in tempi predefiniti;
 - c) la durata dell'accordo definita anche in relazione alle esigenze organizzative della struttura e comunque non superiore ai sei mesi;
 - d) le modalità di realizzazione delle attività e gli strumenti di lavoro;
 - e) le eventuali specifiche tecniche riguardanti l'uso di applicativi e dotazioni informatiche di proprietà dell'amministrazione;
 - f) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, nonché le modalità di disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche, ivi compresi i tempi di riposo, che non possono essere inferiori a quelli previsti per la prestazione resa in presenza;
 - g) le fasce di contattabilità telefonica;
 - h) gli specifici risultati attesi e gli indicatori di misurazione definiti in coerenza con il sistema di controllo di gestione in uso presso la Presidenza del Consiglio dei ministri;
 - i) i tempi, i criteri e le modalità di monitoraggio dello svolgimento delle attività per la verifica e la valutazione dell'attività svolta e dei risultati finali conseguiti in relazione agli obiettivi programmati, anche ai fini di un eventuale rinnovo dell'accordo;
 - l) le modalità di un eventuale recesso prima della naturale scadenza dell'accordo, che deve avvenire con adeguato preavviso, pari ad almeno trenta giorni lavorativi;
 - m) le ipotesi di giustificato motivo di recesso, quali, a titolo esemplificativo, il mancato raggiungimento degli obiettivi programmati o il sopravvenire di nuove esigenze organizzative, che consentono la cessazione dell'accordo, anche senza preavviso, ai sensi dell'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81.
3. In presenza di sopravvenute esigenze possono essere definite modifiche all'accordo, che sono gestite per il tramite dell'applicativo di cui all'articolo 9, comma 1.
4. Il dipendente, durante l'esecuzione dell'accordo e a conclusione dello stesso, compila, mediante le funzionalità dell'applicativo informatico, le schede di monitoraggio e le



Presidenza del Consiglio dei Ministri

trasmette al dirigente responsabile per la valutazione finale e per l'eventuale rinnovo dell'accordo di lavoro agile.

5. Tenuto conto degli esiti del monitoraggio e delle esigenze organizzative e operative della struttura di appartenenza, l'accordo di lavoro agile può essere prorogato, alle stesse condizioni dell'accordo concluso, fino a ulteriori sei mesi dal dirigente responsabile, d'intesa con il dipendente interessato. I successivi rinnovi, comunque subordinati agli esiti dei monitoraggi, sono sottoposti all'iter approvativo di cui all'articolo 9.
6. Nelle ipotesi in cui, successivamente alla sottoscrizione dell'accordo di lavoro agile, il dipendente trasformi il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero modifichi l'articolazione della prestazione lavorativa nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo parziale già in essere, ovvero rientri a tempo pieno, lo stesso sarà tenuto a presentare un'istanza di revisione dell'accordo, al fine di rideterminare la fascia di contattabilità in coerenza con l'orario giornaliero che il dipendente è tenuto ad osservare.
7. Per il personale che vi ha aderito continua ad applicarsi quanto previsto dall'articolo 7 del CCNI del 28 dicembre 2023, ed eventuali successive modificazioni.

Art. 11

(Strumenti di lavoro)

1. Al fine di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente deve utilizzare esclusivamente strumenti tecnologici assegnati in uso dall'amministrazione.
2. L'amministrazione garantisce la sicurezza ed il buon funzionamento degli strumenti tecnologici di cui al comma 1.
3. L'utilizzo della strumentazione informatica di proprietà dell'amministrazione deve avvenire nel rigoroso rispetto delle specifiche tecniche e delle istruzioni d'uso che il Dipartimento per i servizi strumentali fornisce in una apposita informativa scritta; copia dell'informativa è sottoscritta dal dipendente, che si impegna a garantire il corretto utilizzo della strumentazione e il rispetto delle regole di sicurezza informatica.
4. Il dipendente che utilizza la strumentazione informatica fornita dall'amministrazione si impegna, sottoscrivendo l'informativa di cui al comma 3, a curare l'integrità della strumentazione stessa, a garantirne il corretto e diligente utilizzo e l'assenza di contenuti illegali e usi impropri, assumendosene in via esclusiva ogni responsabilità, nonché obbligandosi al rispetto delle regole di sicurezza informatica.

Art. 12

(Trattamento giuridico ed economico)

1. L'amministrazione garantisce che i dipendenti che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano svantaggi ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera; lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e dalle condizioni dei contratti collettivi nazionali e integrativi relativi al



Presidenza del Consiglio dei Ministri

personale della Presidenza del Consiglio dei ministri vigenti, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto al comma 3.

2. La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.
3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non è applicabile l'istituto di cui all'art. 9 del CCNI del 28 dicembre 2023, ed eventuali successive modificazioni, né sono applicabili le prestazioni di lavoro straordinario, i permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzioni di orario.
4. Nelle giornate di attività svolte in lavoro agile al dipendente è riconosciuto il diritto al buono pasto.

Art. 13

(Obblighi di custodia e riservatezza)

1. Il dipendente è tenuto a custodire diligentemente e responsabilmente la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro.
2. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile, il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi in materia di segreto d'ufficio e di riservatezza, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, concernente "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 13 dicembre 2024, recante "Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica dei dirigenti e dei dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri".
3. Il dipendente, nell'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile, è tenuto a garantire il pieno rispetto degli obblighi derivanti dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

Art. 14

(Sicurezza sul lavoro)

1. L'amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile e a tal fine consegna al singolo dipendente e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta con indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché il lavoratore possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa.
2. L'accettazione dell'informativa è acquisita al momento della presentazione della richiesta di accesso al lavoro agile.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

3. Ai sensi dell'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno delle sedi dell'amministrazione.
4. L'amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un ambiente di lavoro non compatibile con quanto indicato nell'informativa.
5. Il dipendente collabora diligentemente con l'amministrazione al fine di garantire un adempimento sicuro, corretto e proficuo della prestazione di lavoro.
6. Gli accordi per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile formano oggetto di comunicazione ai sensi di quanto previsto dall'articolo 23, comma 1, della legge n. 81 del 2017.

Art. 15

(Segreteria tecnica e gruppo di monitoraggio)

1. La segreteria tecnica, istituita con decreto del Segretario generale 14 marzo 2019, supporta le strutture della Presidenza del Consiglio dei ministri nell'attuazione del lavoro agile, assiste il Dipartimento per il personale nell'istruttoria delle istanze di deroga e nelle relazioni di monitoraggio sul lavoro agile.
2. Un gruppo di monitoraggio formato dai componenti della segreteria tecnica e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, istituito con decreto del Segretario generale 4 ottobre 2017, monitora l'andamento del lavoro agile e partecipa alla predisposizione delle relazioni di cui al comma 1, anche ai fini di eventuali revisioni della presente direttiva.

Art. 16

(Disposizioni transitorie e finali)

1. Gli accordi individuali di lavoro agile in essere alla data di entrata in vigore della presente direttiva restano validi ed efficaci fino alla loro naturale scadenza. Resta ferma la possibilità per il lavoratore di richiedere, anche prima della scadenza, la revisione dell'accordo individuale di lavoro agile in essere, al fine di adeguarlo alle disposizioni della presente direttiva. In tali ipotesi, il numero delle giornate fruibili è determinato mediante riproporzionamento su base temporale con riferimento alla residua frazione dell'anno, senza tener conto delle giornate già fruite in costanza del precedente accordo.
2. La presente direttiva abroga e sostituisce integralmente le direttive adottate in data 2 maggio 2019, 20 dicembre 2021 e 23 giugno 2022 in materia di lavoro agile presso la Presidenza del Consiglio dei ministri.

Roma,