

LAVORO AGILE

FAQ

Aggiornamento 09/09/2025

Sommario

1. Distanza tra residenza e sede di servizio superiore a 50Km	1
2. Domicilio dichiarato dal dipendente non coincidente con la residenza	1
3. Svolgimento della prestazione lavorativa nel caso di domicilio dichiarato dal dipendente non coincidente con la residenza	2
4. Dipendenti che beneficiano della legge n. 104/1992 o con invalidità riconosciuta al 100%	3
5. Caregiver familiare	3
6. Fruizione dell'estensione delle giornate di lavoro agile per i neo assunti	3
7. Riproporzionamento del numero di giornate integrative per il personale in part-time	4
8. Perdita dei requisiti previsti dall'art. 2 del DECSG n. 202/2025	4
9. Avvicendamento Vertice istituzionale/amministrativo	4
10. Prevalenza settimanale	5

1. Distanza tra residenza e sede di servizio superiore a 50Km

D: Come deve intendersi la distanza tra residenza e sede di servizio superiore a km 50 di cui all'art. 2, lett. d), del DECSG n. 202/2025?

R: Ai fini dell'individuazione della "distanza tra residenza e sede di servizio superiore a km 50" ai sensi dell'art. 2, lett. d), del DECSG n. 202/2025, deve prendersi a riferimento quella risultante dall'attestazione on line dell'ACI, avuto riguardo alla distanza chilometrica da comune a comune ([Attestazione di distanze chilometriche da città a città](#)). Tale documento dovrà essere prodotto insieme alla istanza di richiesta estensione del lavoro agile.

2. Domicilio dichiarato dal dipendente non coincidente con la residenza

D: In ipotesi di domicilio dichiarato nell'accordo di lavoro agile non coincidente con la residenza, ai fini dell'individuazione della distanza dovrà farsi riferimento alla residenza o al domicilio?

R: Si rappresenta che l'estensione del lavoro agile trova la sua ragion d'essere nella condivisa esigenza di venire incontro ai dipendenti che giornalmente devono effettuare oltre 50 km

per recarsi a lavoro, cosa che non accade nel caso in cui il lavoratore abbia una residenza talmente lontana da non consentire il rientro giornaliero nel luogo di residenza. In considerazione di ciò e di quanto esposto nel quesito n. 3 sotto riportato circa gli obblighi di rientro del dipendente per esigenze di servizio, deve ritenersi che la distanza debba essere calcolata avendo a riferimento il luogo più vicino all'Ufficio tra residenza e domicilio dichiarato.

3. *Svolgimento della prestazione lavorativa nel caso di domicilio dichiarato dal dipendente non coincidente con la residenza*

D: *Sono previste modalità specifiche di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile effettuata dalla propria residenza, anziché dal domicilio dichiarato nell'accordo di lavoro agile, quando non coincidenti?*

R: Fermo restando quanto rappresentato nella precedente FAQ, si evidenzia che le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non sono modificate; pertanto si deve continuare a fare riferimento – oltre a quanto stabilito dal DECSG in parola - dalle linee guida per il 2025 (DECSG n. 297/2024), nonché dalle linee guida generali (DECSG n. 270/2022) ove è previsto, all'art. 7, comma 10, che l'Amministrazione si riserva di richiedere la presenza in sede del dipendente in qualsiasi momento per esigenze di servizio.

In tale caso il Dirigente deve richiamare in sede il dipendente con una comunicazione che deve pervenire in tempo utile alla ripresa del servizio, e comunque almeno il giorno prima. In caso di problematiche di natura tecnica e/o informatica, e comunque in ogni caso di cattivo funzionamento dei sistemi informatici, qualora lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza sia impedito o sensibilmente rallentato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva informazione al proprio Dirigente o al Funzionario preposto. Questi, qualora le suddette problematiche dovessero rendere temporaneamente impossibile o non sicura la prestazione lavorativa, deve richiamare il dipendente in presenza nella stessa giornata lavorativa (comma 11).

Qualora, a causa della distanza dalla residenza rispetto alla sede di lavoro, non sia possibile rientrare in sede per il completamento della prestazione lavorativa, il dipendente dovrà comunicare alla propria segreteria una causale di assenza, per l'intera giornata o per frazioni di essa, con i seguenti codici giustificativi, in aggiunta ad eventuali giornate di ferie/festività soppresse:

- PMFH – Permesso per motivi personali o familiari
- GCOM – Riposo compensativo – giornaliero
- RCOM – Riposo compensativo – orario
- DSRG – Assenza Disciplina recupero giornaliero
- DSRH – Assenza Disciplina recupero orario
- HAUT – Recupero orario in autonomia – max 20 minuti
- GAUT – Riposo compensativo dalle eccedenze in autonomia – giornaliero
- PREC (Permesso Breve a Recupero) 36 hh/a

4. Dipendenti che beneficiano della legge n. 104/1992 o con invalidità riconosciuta al 100%

D: I dipendenti che beneficiano della legge n. 104/1992 per sé stessi, ovvero il personale con invalidità riconosciuta al 100%, rientrano nelle previsioni di cui all' articolo 2, comma unico, lettera a) del decreto n. 202/2025?

R: I dipendenti che usufruiscono dei benefici per la legge n. 104/1992, articolo 3, comma 3, per sé stessi, ovvero il personale con invalidità riconosciuta al 100%, rientrano - di diritto - nelle previsioni di cui all' articolo 2, comma unico, lettera a), del decreto segretariale n. 202/2025.

Per tutti gli altri è necessario produrre un certificato da parte del medico di famiglia, ovvero del S.S.N. che attesti (anche senza indicazione della diagnosi) che le condizioni di salute dell' interessato - compreso lo stato di gravidanza - sono - anche temporaneamente - tali da "rendere significativamente gravoso lo svolgimento dell' attività in presenza."

5. Caregiver familiare

D: Cosa si intende per caregiver familiare?

R: Per la definizione di caregiver familiare si rimanda alla previsione di cui all' articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 che letteralmente prevede: " Si definisce caregiver familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell' altra parte dell' unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della [legge 20 maggio 2016, n. 76](#), di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall' [articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell' [articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della [legge 11 febbraio 1980, n. 18](#)."

Resta fermo che possono essere considerati caregiver (sia in caso di referente unico, ovvero più referenti) le persone che già assistono i disabili, in base alla legge 104/92, con esclusione dei dipendenti che assistono disabili ricoverati in strutture che garantiscono un' assistenza continuativa.

Sono, inoltre, considerati caregiver - anche in assenza di riconoscimento di cui alla legge n. 104/1992 - i dipendenti che assistono un invalido titolare di indennità di accompagnamento, previa presentazione della relativa documentazione rilasciata dall' Inps.

6. Fruizione dell' estensione delle giornate di lavoro agile per i neo assunti

D.: I dipendenti neo assunti possono fruire dell' estensione delle giornate di lavoro agile previste dal DECSG n. 202/2025?

R.: I dipendenti neo assunti possono avvalersi delle disposizioni previste dal DECSG n. 202/2025 a condizione che abbiano terminato il proprio periodo di prova, ovvero che abbiano già avuto accesso al regime ordinario di lavoro agile di due giorni a settimana.

7. Riproporzionamento del numero di giornate integrative per il personale in part-time

D.: Per i dipendenti in part time, occorre “riproporzionare” il numero di giornate integrative previsto nel decreto?

R.: Nel caso di part time verticale o misto, è necessario procedere ad un “riproporzionamento” in quanto il tetto massimo di giornate di lavoro agile fruibili andrà rapportato alla specifica percentuale di part time applicata al dipendente, secondo il principio di proporzionalità di cui all’art. 4, comma 4, Linee guida DECSG n. 270/2022 (“I dipendenti con rapporto di lavoro part-time possono accedere al lavoro agile alternando, in proporzione alla propria percentuale di part time, i giorni lavorabili nella predetta modalità e quelli in presenza”), mentre nel caso di part time orizzontale non occorre alcun adattamento, analogamente a quanto previsto per i dipendenti in regime ordinario (v. FAQ n. 3 del 30/12/2022, consultabile sulla Intranet). Per qualsiasi chiarimento, si invita a contattare, via mail, il Servizio per il trattamento giuridico del personale amministrativo.

8. Perdita dei requisiti previsti dall’art. 2 del DECSG n. 202/2025

D.: Cosa fare in caso di perdita di uno dei requisiti previsti dall’art. 2, DECS n. 202/2025 per l’estensione delle giornate di lavoro agile?

R.: In caso di perdita di uno dei requisiti di cui alle lettere a), b) e d), dell’art. 2 del DECSG n. 202/2025, il dipendente dovrà darne **immediata** comunicazione al proprio Dirigente/Funziario preposto. In tale ipotesi, l’interessato non avrà più titolo ad avvalersi della estensione delle giornate di lavoro agile e dovrà tornare al regime “ordinario” di cui al DECSG n. 270/2022 e ss. mm. e ii., previa stipula di un nuovo accordo nei termini della suddetta disciplina.

In caso di richiesta di estensione del lavoro agile ai sensi dell’art. 2, lettera c), del DECSG n. 202/2025 – “assistenza ai figli minori di anni 12 (ex decreto legislativo n. 151/2001)” – basata sul requisito relativo alla data di compimento del figlio minore di 12 anni, qualora questa data cada nel periodo coperto dall’accordo, l’accordo stesso dovrà prevedere una scadenza anteriore o coincidente con tale data. In mancanza di ciò, l’accordo deve comunque essere revocato al compimento del dodicesimo anno di età del figlio.

9. Avvicendamento Vertice istituzionale/amministrativo

D.: Il Vertice istituzionale/amministrativo può limitare il proprio parere sulla estensione delle giornate lavorative in modalità agile ad un lasso di tempo inferiore all’anno (o comunque al periodo richiesto dal dipendente)?

R.: Sì è possibile e ciò potrebbe avvenire, ad esempio, in caso di avvicendamento dei Vertici diversi nel corso dell’anno. In tale ipotesi, il nuovo Vertice, una volta insediato, esprimerà il proprio parere per il restante periodo dell’anno.

10. Prevalenza settimanale

D.: E' possibile derogare al principio di prevalenza settimanale?

R.: La prevalenza del lavoro in presenza rispetto al lavoro in modalità agile rimane settimanale, mensile, trimestrale ed annuale. Tuttavia, si ribadisce che la prevalenza settimanale è da intendersi in maniera tendenziale. La prevalenza mensile, trimestrale ed annuale deve essere, invece, rispettata in maniera rigorosa.

Con l'occasione si ribadisce, altresì, che il lavoro agile deve essere alternato al lavoro in presenza; non è possibile - neanche per una sola settimana - alternare causali di assenza (es. feri/fest) al lavoro agile, senza alcun giorno di attività in presenza.