



SERVIZI (uilpa.it)

Convenzione legale  
(uilpa.it)

Convenzioni UIL |  
UnipolSai  
Assicurazioni

Laborfin | Coperture  
iscritti UIL

Preparazione ai  
concorsi nella  
pubblica  
amministrazione

Iscriviti alla UIL-  
Pubblica  
Amministrazione

Newsletter

## Il nuovo Lavoro Agile

Come noto, lo stato di emergenza derivante dalla pandemia da Covid 19 è stato prorogato al 31 marzo 2022; data pertanto da considerarsi quale quella in cui cesserà definitivamente lo *Smartworking* così come lo abbiamo conosciuto nell'ultimo biennio attraverso l'evoluzione della normativa emergenziale.

Gli articoli dal 36 al 40 della ipotesi di CCNL comparto Funzioni Centrali 2019-2021 sottoscritta dalle OO. SS. regolano il **nuovo Lavoro Agile**, ribadendone la natura consensuale e volontaria e, fermo restando il confronto con le Organizzazioni sindacali, prevedendo che l'Amministrazione individui le attività da poter svolgere in questa modalità lavorativa e che nel dare accesso al lavoro agile, la stessa abbia cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche tecniche delle attività interessate. L'Amministrazione, è altresì chiamata a facilitarne l'accesso ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità.

Fondamentale per l'accesso al Lavoro Agile rimane l'**accordo individuale**, indicante tra i vari elementi, la durata dell'accordo, la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con la specifica delle giornate da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza e l'indicazione delle fasce di contattabilità e quelle di inoperabilità.

Di particolare interesse, in quanto elementi di novità, sono le fasce citate.

**La fascia di contattabilità** è quella in cui è previsto che il lavoratore sia contattabile sia telefonicamente che via mail o con modalità similari. Tale fascia non può mai essere superiore all'orario medio giornaliero di lavoro.

**La fascia di inoperabilità** invece, è quella in cui il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa, ricomprendente il periodo di 11 ore di riposo consecutivo previsto dall'art. 17, comma 6, del CCNL del 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto, nonché il periodo di lavoro notturno tra le ore 22 e le ore 6 del giorno successivo.

Nelle fasce di contattabilità il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge, quali ad esempio i permessi per particolari motivi personali o familiari o i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992. Il dipendente che fruisca di tali permessi, per la durata degli stessi, è peraltro sollevato dagli obblighi previsti per la fascia di contattabilità.

Nelle giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non è inoltre possibile effettuare lavoro straordinario e trasferte.

Il lavoratore in Lavoro Agile, ha inoltre **diritto alla disconnessione**, nel senso che fermo restando la fascia di inoperabilità e fatte salve le attività funzionali agli obiettivi assegnati, negli orari diversi da quelli della fascia di contattabilità non sono richiesti i contatti con i colleghi o con la dirigenza per lo svolgimento della prestazione lavorativa, la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e ai messaggi, l'accesso e la connessione al sistema informativo dell'Amministrazione.

Visto l'avvicinarsi della data del 31 marzo, viste le novità contrattuali, ci aspettiamo che l'Amministrazione sappia finalmente muoversi per tempo, convocando le parti ai fini del confronto sui criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Roma, 02 marzo 2022

Per il Coordinamento UILPA MiSE  
Stefano Fricano