



Agenzia Regionale per lo Sviluppo
e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio

DIREZIONE GENERALE

CIRCOLARE n. 6 del 04/02/2022

Ai Dirigenti ARSIAL
Al Personale ARSIAL
Alle Organizzazioni Sindacali
Al Comitato Unico di Garanzia
Al Comitato Aziendale COVID-19
Al Presidente ARSIAL
Alla Regione Lazio
Direzione Regionale Affari Istituzionali e Personale
risorseumane@regione.lazio.legalmail.it;

e, p.c.:
Alla Direzione Regionale Agricoltura, Promozione della Filiera e
della Cultura del Cibo, Caccia e Pesca, Foreste
agricoltura@regione.lazio.legalmail.it;
All'Area Decentrata Agricoltura Lazio Centro
adaroma@regione.lazio.legalmail.it;
All'Area Decentrata Agricoltura Lazio Nord
adaviterbo@regione.lazio.legalmail.it;

Oggetto: Disposizioni in materia di lavoro agile fino al 31 marzo 2022.

Misure organizzative in attuazione del D.P.C.M. 23 settembre 2021 e del D.M. 8 ottobre 2021, di cui alla nota protocollo n. 11 R.E. del 18/10/2021 e alla circolare della Regione Lazio n. 85517 del 28/01/2022

Come ricordato in più occasioni, con il decreto legge n. 221 del 24 dicembre 2021 è stato prorogato lo stato di emergenza nazionale fino al 31 marzo 2022.

Pertanto, come già anticipato con la circolare n. 5 del 31 gennaio u.s., la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, proseguirà secondo le indicazioni inizialmente fornite da questa Direzione con la circolare n. 11 R.E. del 18 ottobre 2021 e seguenti.

Si conferma, pertanto, che da **lunedì 7 febbraio 2022 e fino al 31 marzo 2022** la prestazione lavorativa del personale dell'Agenzia dovrà essere garantita "prevalentemente" in presenza conformemente a quanto espressamente indicato nella circolare regionale del 28/01/2022 in oggetto citata e indirizzata, tra gli altri, anche alle Direzioni e Agenzie Regionali

Al riguardo, i dirigenti e le Posizioni Organizzative con riferimento alle Strutture di Area ove non è presente un Dirigente con specifico incarico, dovranno garantire i rientri assicurando che la propria prestazione lavorativa e quella del personale loro assegnato sia svolta **per almeno tre giornate a settimana in presenza, di cui almeno una di "lunga"** in caso di pertinente prescelto modulo orario, continuando nelle restanti giornate lavorative a prestare il lavoro in modalità agile.



I Dirigenti e le P.O. con riferimento alle Strutture di Area ove non è presente un Dirigente con specifico incarico, avranno cura di trasmettere settimanalmente alla Direzione Generale e all' Area Risorse Umane secondo il format allegato alla presente e inviato in formato digitale ai dirigenti, alle P.O. e alle segreterie delle Aree, il prospetto delle presenze.

Fino alla data di adozione del decreto di cui al comma 2 dell'articolo 17 del citato decreto legge n. 221/2021, e comunque non oltre il 28 febbraio 2022, i lavoratori fragili continueranno a svolgere l'attività lavorativa in modalità agile 5 giorni su 5. Qualora le nuove disposizioni normative non consentissero la prosecuzione dell'attività in modalità agile per l'intera settimana lavorativa, il numero delle giornate di smart working sarà modificato dal Dirigente nel rispetto del principio della prevalente presenza in sede;

Fino al 31 marzo 2022, ai sensi dell'articolo 39 del D.L. n. 18/2020, anche i lavoratori con disabilità riconosciuta ai sensi della legge n. 104 del 1992, articolo 3, comma 3, continueranno a svolgere attività in modalità smart working fino a cinque giorni alla settimana.

Inoltre, sensi dell'articolo 39 del D.L. n. 18/2020, i lavoratori conviventi con persone fragili, potranno effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, su valutazione del dirigente, più di 2 giorni a settimana, a condizione che lo svolgimento della prestazione di lavoro non comporti pregiudizi alle attività dell'Ente.

Si informa che con l'articolo 17, comma 3, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221 sono state prorogate le disposizioni di cui all'articolo 9 del decreto-legge 21 ottobre 2021 n. 146, sui congedi parentali, che prevedono:

“1. Il lavoratore dipendente genitore di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, può astenersi dal lavoro per un periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto. Il beneficio di cui al primo periodo è riconosciuto ai genitori di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a 7 prescindere dall'età del figlio, per la durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché per la durata della quarantena del figlio ovvero nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza o il figlio frequenti centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura. Il congedo di cui al presente comma può essere fruito in forma giornaliera od oraria. (...) 4. In caso di figli di età compresa fra 14 e 16 anni, uno dei genitori, alternativamente all'altro, ha diritto, al ricorrere delle condizioni di cui al comma 1, primo periodo, di astenersi dal lavoro senza corresponsione di retribuzione o indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro.”

Fermo restando quanto sopra, nel rispetto della normativa vigente, anche alla luce del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 229, il dirigente può decidere che il dipendente svolga in tutto o in parte l'attività lavorativa in smart working, nel caso di riduzione/sospensione dell'attività didattica o di quarantena/isolamento del figlio minore di 16 anni. A tal fine è necessario che il dipendente trasmetta in via preventiva la disposizione dell'istituto scolastico di riferimento o della ASL o di altra autorità.



Per quanto attiene al recupero delle giornate svolte in modalità agile in numero superiore alle consuete 3 e autorizzate, come facoltà discrezionale al singolo lavoratore con le circolari Arsial prot. 1/RE del 11/01/2022 avente ad oggetto *“Disposizioni urgenti in materia di smart working”* e prot. 2/RE del 14/01/2022 avente ad oggetto *“Chiarimenti ed integrazioni alla circolare n. 1/RE del 11/01/2022”*, dispone, con il presente atto, che il recupero de quo potrà essere effettuato entro e non oltre il 30 luglio 2022 dandone comunque tempestiva informazione al Dirigente di riferimento o alle P.O. con riferimento alle strutture di Area ove non è presente un Dirigente con specifico incarico, oltre che all’Area Risorse Umane_dell’Agenzia.

Infine, nell’allegato “A” della presente circolare sono rappresentate le modifiche alle modalità operative per l’organizzazione delle verifiche della certificazione covid-19 presso le Sedi di lavoro ARSIAL in attuazione del decreto-legge 21 settembre 2021, n. 127 convertito con modificazioni dalla legge 19 novembre 2021, n. 165 e, da ultimo, del decreto-legge 7 gennaio 2022, n. 1 recante *“misure urgenti per fronteggiare l’emergenza covid 19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore”*.

È fatta salva la possibilità di introdurre modifiche e/o integrazioni alle disposizioni dettate nella presente circolare previa valutazione dell’andamento della pandemia e sulla base di eventuali ulteriori diverse disposizioni comunitarie, nazionali o regionali

Il Dirigente dell’Area Risorse Umane
Dott.ssa Patrizia Bergo

Il Direttore Generale
Dott. Agr. Fabio Genchi