



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

Direzione Generale

CIRCOLARE n. 13 del 03.05.2022

PROTOCOLLO N.0005303/2022

Del 03/05/2022

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. Tutele per i lavoratori fragili**

Con la presente, come già stabilito nella circolare n. 6 del 4 aprile 2022, la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa dovrà continuare ad essere garantita “prevalentemente” in presenza.

Al riguardo, i dirigenti e le Posizioni Organizzative con riferimento alle Strutture di Area ove non è presente un Dirigente con specifico incarico, assicureranno 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 due giornate lavorative a prestare il lavoro in modalità agile.

Al fine di garantire la migliore organizzazione delle strutture si sottolinea, peraltro, la necessità che le giornate di presenza prescelte dai dipendenti e condivise con il proprio responsabile siano rispettate con continuità, fatte salve solo eventuali e motivate contingenze, da autorizzare, che richiedano una modifica delle giornate della settimana individuate per la presenza in ufficio.

Inoltre, per garantire pari condizioni tra tutto il personale, si rammenta quanto stabilito nella circolare n. 2 dello scorso 14 gennaio 2022 in ordine alla necessità di recuperare, in un arco temporale plurimensile, le giornate non effettuate in presenza nel periodo intercorrente tra il 17 gennaio ed il 6

febbraio 2022, periodo nel quale in considerazione dell'acuirsi dei contagi fu autorizzato lo svolgimento di quattro giornate di smart working ed una di presenza in servizio.

Al riguardo, come anche stabilito nella circolare della Regione Lazio n. 26753 del 12 gennaio 2022, ed al fine del rispetto del principio della prevalenza in sede sarà cura di ciascun dirigente, con l'assistenza dell'Area Risorse Umane, fornire il piano finalizzato a riequilibrare entro il 31 luglio 2022 le giornate non effettuate nelle settimane di cui sopra.

Si specifica, infine, che i Dirigenti e le PO dovranno altresì garantire la presenza in servizio di almeno un funzionario in ognuna delle giornate della settimana.

Si rappresenta, inoltre, che con messaggio del 21 aprile 2022, pubblicato sul sito del Ministero della Pubblica Amministrazione, è stata resa nota l'approvazione di un emendamento al "Decreto Riapertura" che prevede la possibilità dello *"smart working per i fragili nella Pubblica amministrazione"*.

Pertanto, nelle more dell'entrata in vigore del citato decreto e della sottoscrizione ormai imminente degli accordi individuali, in via precauzionale, quale misura di prevenzione a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si dispone che a decorrere dalla presente circolare e fino al 30 giugno 2022:

a) i lavoratori dichiarati fragili, a cui è stato riconosciuto, nel corso dell'emergenza sanitaria, lo stato di fragilità, ai sensi del D.M. 4 febbraio 2022, proseguono l'attività in modalità agile cinque giorni su cinque a settimana, previa sottoscrizione, all'esito dell'approvazione del disciplinare in sede sindacale, dell'accordo individuale di smart working;

b) i lavoratori immunodepressi o con disabilità riconosciuta ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992, su autorizzazione del proprio dirigente, possono continuare a svolgere l'attività in modalità agile fino a cinque giorni alla settimana, previa sottoscrizione, all'esito dell'approvazione del disciplinare in sede sindacale, dell'accordo individuale di smart working;

c) nel caso in cui si verifichi l'ipotesi di dipendenti con figli minori di 16 anni in isolamento a causa del COVID-19, si informa che, anche alla luce di quanto disposto all'articolo 4, del citato Decreto-Legge n. 24/2022 in materia di isolamento, il dirigente può disporre che il dipendente svolga in tutto o in parte l'attività lavorativa in smart working fino al termine dell'isolamento del figlio minore di 16 anni, dopo aver verificato che:

a) tale modalità sia compatibile con le caratteristiche dell'attività svolta dal dipendente;

b) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti;

c) l'assenza parziale o totale dal servizio del lavoratore, in caso di fruizione di congedo o altro istituto contrattuale, possa pregiudicare o ridurre la funzionalità della struttura.

Per quanto non espressamente previsto nella presente, continuano ad applicarsi, ove risultino conformi al contenuto della presente, le disposizioni indicate nelle circolari emanate da questa Direzione Generale pubblicate sulla intranet dell'Agenzia.

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

Il Direttore Generale
Dott. Agr. Fabio Genchi