

CIRCOLARE n. 15

Prot. esterno in uscita n. 7053
del 30/06/2022

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

Oggetto: Disposizioni in materia di lavoro agile. Tutele per i lavoratori fragili dal 1° luglio 2022.

Con la presente si comunica che è imminente la sottoscrizione in sede sindacale del disciplinare concernente lo smart working, nelle more della normativa sull'istituto che sarà contenuta nel nuovo CCNL Funzioni Locali e a fronte di eventuali ulteriori disposizioni da parte del governo.

Successivamente alla predetta sottoscrizione saranno adottati gli accordi individuali tra i dirigenti e il personale.

Allo stato attuale restano, pertanto, confermate le disposizioni impartite con la circolare n. 13 del 03.05.2022 pubblicata sulla intranet dell'Agenzia.

Per quanto concerne i lavoratori fragili, in via precauzionale, stante l'andamento della situazione epidemiologica, quale misura di prevenzione a tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si dispone che a decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 31 luglio 2022:

1. 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, nelle more della sottoscrizione dell'accordo individuale di smart working;
2. i lavoratori immunodepressi o con disabilità riconosciuta ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992, su autorizzazione del dirigente, possono continuare a svolgere l'attività in modalità

agile fino a cinque giorni alla settimana, nelle more della sottoscrizione dell'accordo individuale di smart working;

3. 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) 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 di appartenenza.

A partire dal 1° agosto 2022, salvo diversa successiva disposizione che potrà essere adottata in funzione dell'andamento dei contagi, cesseranno le presenti disposizioni e il personale interessato sottoscriverà l'accordo di smart working secondo la disciplina in via di adozione.

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

Il Direttore Generale
Dott. Agr. Fabio Genchi