

CIRCOLARE N. 17 DEL 26 LUGLIO 2022

Ai Dirigenti ARSIAL
Al Personale ARSIAL
Alle Organizzazioni Sindacali
Al Comitato Unico di Garanzia
Al Comitato Aziendale COVID-19

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

Con la presente si comunica che è stato sottoscritto in sede sindacale il 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.

I dirigenti stanno, pertanto, iniziando la sottoscrizione degli accordi individuali con il proprio personale.

Per quanto riguarda i lavoratori fragili, sulla base di quanto già era stato disposto con la circolare n. 15 del 30 giugno 2022, 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° agosto 2022 e fino al 30 settembre 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, previa 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, previa 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, non pregiudichi o riduca la funzionalità della struttura di appartenenza.

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

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

Il Direttore Generale f.f.
Avv. Maria Raffaella Bellantone