

DIREZIONE GENERALE

**CIRCOLARE N. 11
DEL 28 MARZO 2023**

Ai Dirigenti ARSIAL

Al Personale ARSIAL

Alle OO.SS.

Al Comitato Unico di Garanzia

Al Comitato Aziendale COVID-19

Al Commissario Straordinario

E,p.c.: Dott. Andrea Napoletano

LORO SEDI

OGGETTO: Disposizioni in materia di lavoro agile a partire dal 1° aprile 2023 in attuazione dall'art. 9, comma 4-ter del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito con Legge 24 febbraio 2023, n. 14.

Con la presente, in considerazione delle misure di prevenzione ad oggi vigenti per contenere il contagio da COVID-19, tenuto conto della proroga dello smart working per i lavoratori fragili prevista dall'art. 9, comma 4-ter del decreto-legge 29 dicembre 2022 n. 198, convertito con Legge 24 febbraio 2023, n. 14

**SI DISPONE CHE A DECORRERE DAL
1° APRILE 2023 E FINO AL 30 GIUGNO 2023**

- 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 n. 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 n. 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:

DIREZIONE GENERALE

Via R. Lanciani, 38 - 00162 Roma
tel. +39 0686273607
direzione@arsial.it
arsial@pec.arsialpec.it
www.arsial.it



**REGIONE
LAZIO**

- 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.

Si precisa che, per le ipotesi indicate ai precedenti punti 1) e 2), dovranno essere, comunque, sottoscritti i relativi accordi individuali di lavoro agile.

A partire dal **1° luglio 2023**, salvo diversa successiva disposizione, che potrà essere adottata in funzione dell'andamento dei contagi, cesseranno le presenti disposizioni e il personale interessato potrà sottoscrivere accordo di smart working come tutti gli altri dipendenti secondo la disciplina adottata da questa Agenzia (tre giorni in presenza e due giorni in smartworking).

I dirigenti avranno cura di procedere alla sottoscrizione degli accordi individuali con il proprio personale trasmettendo gli stessi all'Area Risorse Umane e alla Direzione dell'Agenzia.

Il Dirigente dell'Area
(Dott.ssa Patrizia Bergo)

Il Direttore Generale f.f.
(avv. Maria Raffaella Bellantone)