



il regio**R**nale

# LAZIO



## NEWS DALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 28 GENNAIO 2022 LAVORO AGILE

Si è svolta oggi la riunione della delegazione trattante per il Comparto, durante la quale è stato affrontato il tema della prosecuzione del lavoro agile. L'Amministrazione ha emanato una circolare che di fatto proroga dal 1° febbraio al 31 marzo 2022 gli accordi individuali già sottoscritti, che dovranno comunque essere firmati e trasmessi entro il 31 gennaio 2022. In sintesi, riguardo alla modalità agile, la nota stabilisce 2 giornate settimanali su una settimana lavorativa di 5 giorni oppure fino a 8 giornate mensili.

Per i direttori e i dirigenti, è prevista la modalità agile per un massimo di 8 giornate mensili.

Come sempre, la circolare con tutti i dettagli e gli allegati con i facsimili da sottoscrivere verrà pubblicata sulla intranet regionale e/o sul sito [www.csalazio.it](http://www.csalazio.it)

Infine, il Direttore della Direzione regionale Affari Istituzionali e Personale d'intesa con l'Assessore al Personale Claudio di Bernardino, si è impegnato ad attivare in tempi brevi un tavolo per la definizione del lavoro agile a livello contrattuale cioè come modalità ordinaria dell'organizzazione del lavoro, nell'ottica della futura uscita dall'attuale stato di emergenza pandemica.

Roma 28 gennaio 2022



DIREZIONE GENERALE  
DIREZIONE REGIONALE AFFARI ISTITUZIONALI E PERSONALE

Ai Direttori delle Direzioni e Agenzie regionali  
All'Avvocato Coordinatore  
Ai Direttori delle Aree Naturali Protette  
Alla Struttura di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza  
Ai dirigenti regionali  
Al personale regionale  
*e, p.c.* All'Assessore al Lavoro e nuovi diritti, Scuola e Formazione, Politiche per la ricostruzione, Personale  
Al Capo di Gabinetto del Presidente  
Al Direttore Generale  
Al Segretario della Giunta  
Alla Segreteria del Presidente  
Alla Segreteria del Vice Presidente  
Alle Segreterie degli Assessori  
Alle OO.SS. del Comparto e Dirigenza  
Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza della Giunta regionale del Lazio  
Al Consiglio regionale  
Al Medico Competente coordinatore  
Alla Consigliera regionale di parità  
Al CUG Giunta regionale del Lazio  
Alle Società regionali a controllo pubblico  
Agli Enti regionali vigilati

**Oggetto: 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. 883646 del 30/10/2021. Proroga delle disposizioni in materia di lavoro agile fino al 31 marzo 2022.**

Con la presente si comunica che, in attuazione della proroga dello stato di emergenza nazionale disposta con decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221, fino al 31 marzo 2022, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva nazionale e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, potrà proseguire su autorizzazione del dirigente, sentito il Direttore (o dal Direttore in caso di lavoro agile del dirigente), secondo le

indicazioni già fornite con nota prot. n. 883646 del 30/10/2021, prorogando gli accordi individuali vigenti aventi scadenza 31 gennaio 2022.

In particolare, fermo restando quanto disposto per i lavoratori fragili, per i lavoratori con disabilità riconosciuta ai sensi della legge n. 104 del 1992, articolo 3, comma 3, e per i lavoratori conviventi con persone fragili così come di seguito indicato, i dirigenti devono assicurare la presenza in sede del personale loro assegnato, garantendo comunque un'adeguata rotazione del personale autorizzato allo svolgimento del lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza. Nel calcolo della prevalenza della presenza in sede si fa riferimento alle giornate lavorative; pertanto, per esecuzione della prestazione "prevalentemente" in presenza si intende un numero di giornate lavorative settimanali (o mensili in caso di accordo su un numero di giornate mensili) superiori a quelle effettuate in modalità agile. In ogni caso, si raccomanda alla dirigenza, nel caso in cui il dipendente in smart working abbia aderito ad un modulo orario che prevede giornate "di lunga", di assicurare che almeno una delle due giornate settimanali venga svolta in presenza.

La prosecuzione dell'attività in smart working, previa sottoscrizione con il dipendente dell'accordo individuale o degli atti di proroga, per coloro che hanno sottoscritto un accordo individuale in scadenza al 31 gennaio 2022, prevede una delle seguenti modalità:

- almeno n. 3 giornate settimanali in presenza in sede su una settimana lavorativa di 5 giorni, in considerazione delle esigenze organizzative connesse alle linee di attività su cui è impegnato il dipendente e tenuto conto anche delle peculiarità degli spazi di lavoro;
- fino a n. 8 giornate mensili da svolgere in modalità smart working, qualora il dirigente reputi necessario assicurare una maggiore flessibilità nell'organizzazione delle attività della struttura.

Si ricorda che:

- la fruizione di ferie o altri istituti normativi e contrattuali non rileva ai fini del calcolo della prevalenza in servizio in sede;
- nel caso di sottoscrizione di un contratto part-time verticale si applica lo stesso principio sopra riportato della prevalenza della presenza in sede.

I Direttori e i dirigenti devono assicurare la propria presenza in sede. Tuttavia, nell'ambito del principio di flessibilità caratterizzante l'esercizio delle funzioni dirigenziali, è consentito alla dirigenza, a partire dal 1 febbraio 2022 e fino al 31 marzo 2022, la prosecuzione dell'attività in modalità agile fino ad un massimo di n. 8 giornate mensili, previa sottoscrizione di atto di proroga dell'accordo individuale per coloro che hanno sottoscritto un accordo individuale in scadenza al 31 gennaio 2022 o nuovo accordo individuale con il Direttore di riferimento.

Per quanto sopra, in caso di proroga degli accordi individuali fino al 31 marzo 2022, le singole Direzioni/Agenzie/Aree Naturali Protette e l'Avvocatura regionale dovranno trasmettere alla Direzione Affari Istituzionali e Personale alla mail [lavoroagile@regione.lazio.it](mailto:lavoroagile@regione.lazio.it), entro e non oltre il 31 gennaio 2022:

- atto di proroga degli accordi individuali in formato pdf sottoscritto dal dirigente con firma digitale e dal dipendente (anche con firma autografa), secondo lo schema di cui agli Allegati 1 (comparto) e 2 (dirigenza);
- un elenco dei soggetti interessati secondo il file excel di cui all'Allegato 3 (indicante per ciascuna Direzione codice fiscale, cognome e nome del dipendente, Area/Ufficio/Struttura di appartenenza, stato proroga). Detto file dovrà essere, altresì, trasmesso all'Area Time Management per la gestione delle presenze/assenze dei dipendenti in smart working.

Dette comunicazioni rilevano anche ai fini della comunicazione all'Inail concernente gli adempimenti di cui agli artt. 18-23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Si precisa che:

- la mancata trasmissione dei suddetti atti di proroga entro il termine indicato, non consente, a partire dal 1 febbraio 2022, lo svolgimento dell'attività in smart working;
- è consentito, altresì, sottoscrivere nuovi accordi individuali di smart working per coloro che ad oggi ne sono sprovvisti o in caso di modificazioni rispetto all'accordo iniziale per sopravvenute esigenze organizzative, nei limiti e nel rispetto delle condizionalità disposte nella nota prot. n. 883646 del 30/10/2021, utilizzando il format allegato alla medesima nota, inserendo quale data di scadenza il 31 marzo 2022.

Si rappresenta che, in considerazione dello stato di emergenza sanitaria ad oggi stabilita al 31 marzo 2022, restano in vigore le misure organizzative previste a tutela dei lavoratori fragili, di cui alla nota protocollo n. 883646 del 30/10/2021, successivamente confermate con nota protocollo n. 1087550 del 30/12/2021, nonché le procedure operative già adottate per la gestione della pandemia di COVID-19, tutte pubblicate sulla intranet regionale nella sezione "emergenza sanitaria Covid-19".

Pertanto:

- 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 di cui al paragrafo 7 della nota protocollo n. 8883646 del 30/10/2021 svolgono l'attività 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, i lavoratori con disabilità riconosciuta ai sensi della legge n. 104 del 1992, articolo 3, comma 3, possono continuare a svolgere attività in modalità smart working fino a cinque giorni alla settimana, qualora il Dirigente, sentito il Direttore, ritenga che la loro attività sia smartizzabile;
- fino al 31 marzo 2022, ai sensi dell'articolo 39 del D.L. n. 18/2020, i lavoratori conviventi con persone fragili, di cui al paragrafo 8 della nota protocollo n. 883646 del 30/10/2021, possono effettuare, su valutazione del dirigente, sentito il Direttore, più di 2 giorni a settimana, a condizione che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti.

Anche per i suddetti lavoratori, di cui ai paragrafi 7 e 8 della citata nota protocollo n. 883646 del 30/10/2021, è necessaria la stipula della proroga dell'accordo individuale secondo le modalità sopra specificate.

In relazione al paragrafo 9 della citata nota protocollo n. 883646 del 30/10/2021 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, 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, sentito il Direttore, 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 al dirigente la disposizione dell'istituto scolastico di riferimento o della ASL o di altra autorità.

Ai fini dell'autorizzazione allo svolgimento dell'attività in modalità agile, il dirigente è tenuto a verificare che:

- tale modalità sia compatibile con le caratteristiche dell'attività svolta dal dipendente;
- l'assenza dal servizio parziale o totale del lavoratore, in caso di fruizione del congedo, può pregiudicare o ridurre la funzionalità della struttura;
- lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti.

IL DIRETTORE REGIONALE

Luigi Ferdinando Nazzaro



IL DIRETTORE GENERALE

Wanda D'Ercole



**ALLEGATO I**

**PROROGA  
ACCORDO INDIVIDUALE DI SMART WORKING  
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO**

**PREMESSO CHE:**

- con D.G.R. 28 gennaio 2021, n. 27 è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) per l'anno 2021;
- con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8 ottobre 2021 sono state individuate le modalità di accesso al lavoro agile;
- lo svolgimento del lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti;
- con nota protocollo n. 883646 del 30/10/2021 sono state adottate le misure organizzative in attuazione del D.P.C.M. 23 settembre 2021 (G.U. Serie generale n. 244 del 12/10/2021);
- in data \_\_\_\_\_ è stato sottoscritto accordo individuale per lo svolgimento dell'attività in smart working con decorrenza \_\_\_\_\_ e scadenza al 31/01/2022;
- con decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221 è stata disposta la proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022;
- con nota protocollo n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ la Direzione Affari Istituzionali e Personale ha comunicato la possibilità di proroga dell'accordo individuale di smart working fino alla data del 31/03/2022, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva nazionale e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.);

il Dirigente della (indicare la struttura di assegnazione) \_\_\_\_\_, sentito il Direttore della Struttura di appartenenza,

e

\_\_\_\_\_, dipendente regionale assegnato alla Struttura  
\_\_\_\_\_

**CONVENGONO QUANTO SEGUE**

- 1) In attuazione dell'art. 2, comma 4, dell'accordo individuale per lo svolgimento dell'attività in smart working sottoscritto in data \_\_\_\_\_, viene prorogato fino al 31 marzo 2022 il termine previsto per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.
- 2) Restano ferme le ulteriori condizioni previste nel citato accordo individuale.

Il dipendente

Il Dirigente

\_\_\_\_\_  
(firma)

\_\_\_\_\_  
(firma digitale)

**ALLEGATO 2**

**PROROGA  
ACCORDO INDIVIDUALE DI SMART WORKING  
PER IL PERSONALE DIRIGENTE**

**PREMESSO CHE:**

- con D.G.R. 28 gennaio 2021, n. 27 è stato approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.) per l'anno 2021;
- con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 8 ottobre 2021 sono state individuate le modalità di accesso al lavoro agile;
- lo svolgimento del lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore degli utenti;
- con nota protocollo n. 883646 del 30/10/2021 sono state adottate le misure organizzative in attuazione del D.P.C.M. 23 settembre 2021 (G.U. Serie generale n. 244 del 12/10/2021);
- in data \_\_\_\_\_ è stato sottoscritto accordo individuale per lo svolgimento dell'attività in smart working con decorrenza \_\_\_\_\_ e scadenza al 31/01/2022;
- con decreto legge 24 dicembre 2021, n. 221 è stata disposta la proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022;
- con nota protocollo n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ la Direzione Affari Istituzionali e Personale ha comunicato la possibilità di proroga dell'accordo individuale di smart working fino alla data del 31.03.2022, nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva nazionale e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, 113, nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.);

il Direttore della Direzione/Agenzia/A.N.P. \_\_\_\_\_ o l'Avvocato Coordinatore,

e

\_\_\_\_\_, dipendente regionale con qualifica dirigenziale assegnato alla Struttura

**CONVENGONO QUANTO SEGUE**

- 3) In attuazione dell'art. 2, comma 4, dell'accordo individuale per lo svolgimento dell'attività in smart working sottoscritto in data \_\_\_\_\_, viene prorogato fino al 31 marzo 2022 il termine previsto per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.
- 4) Restano ferme le ulteriori condizioni previste nel citato accordo individuale.

Il dipendente

Il Direttore

\_\_\_\_\_  
(firma digitale)

\_\_\_\_\_  
(firma digitale)

