



Palermo 12.01.2022

POSTA E.S.A. - VIA LIBERTA', 203 - C.A.P. 90143  
TELEGRAMMI: E.S.A. - PALERMO  
Mail : [direttoregenerale@entesviluppoagricolo.it](mailto:direttoregenerale@entesviluppoagricolo.it)  
Pec : [direzione.generale@pec.entesviluppoagricolo.it](mailto:direzione.generale@pec.entesviluppoagricolo.it)  
Cod. Fisc. 8002083 082 6

DIREZIONE GENERALE

Prot. n° 306 /D.G.

Ai Sigg. Dirigente e Responsabili

Area Affari Generali e Comuni – F.R.  
Servizio Economico-finanziario  
Servizi allo Sviluppo  
Servizio Patrimonio, Viab., Epr. E Sic.  
Ufficio di Staff Coord. - Sedi Prov.

**SEDE**

Oggetto: **Circolare del 5 gennaio 2022. Lavoro agile. - Disposizione.**

Con Circolare del 5.gennaio 2022, a firma congiunta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro delle Politiche Sociali, qui allegata, a causa del protrarsi dello stato di emergenza epidemiologico da Covid-19, è stato raccomandato anche alle pubbliche amministrazioni “... *il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o a modalità a distanza, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell’uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).*”

“*Ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell’andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.*”

*In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell’andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti ...”*

In ottemperanza a quanto disposto con la richiamata Circolare del 5.2.2022 la modalità di lavoro agile potrà essere estesa non solo ai dipendenti c.d. “fragili” ma a tutti coloro **che soddisfano le condizioni richiamate nella citata Circolare.**

Pertanto i Dirigenti e i Responsabili delle Aree e Servizi in indirizzo, qualora ricorrano le condizioni, possono programmare, in base all'organizzazione della propria struttura, una rotazione del proprio personale in modalità di lavoro agile su base mensile.

Ferma restando la discrezionalità delle SS.LL. sull'organizzazione ed il numero di giornate in modalità di lavoro agile, da autorizzare ai propri dipendenti, si raccomanda di limitare, per coloro che usufruiranno di tale modalità, le autorizzazioni di lavoro straordinario.

Sarà cura dei Dirigenti e dei Responsabili preposti il controllo e l'osservanza di quanto disposto e comunicare a questa Direzione il calendario mensile attuato.

Infine facendo riferimento alle precedenti Circolari si conferma che il lavoro straordinario può essere autorizzato nelle sole giornate di martedì e giovedì per un massimo di tre ore giornaliere.

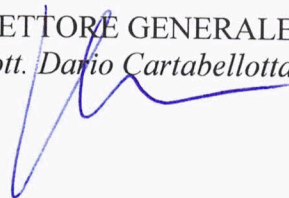
Le ore di straordinario in eccedenza non saranno conteggiate.

Eventuali recuperi relativi a permessi personali fruiti potranno effettuarsi solo nei giorni di martedì e giovedì.

Si ricorda, infine, che il monte ore di lavoro straordinario annuale per i dipendenti ESA non può superare quanto previsto dalla Deliberazione n.503/2006 mentre per i dipendenti ex EAS è di 200 ore annue.

La fascia di flessibilità di ingresso dell'orario di lavoro è dalle ore 7,30 alle 9,00.

IL DIRETTORE GENERALE F.F.  
*Dott. Dario Cartabellotta*





Oggetto: Lavoro agile

L'acuirsi dei contagi manifestatosi a ridosso del periodo delle festività e ancora in fase ascendente ha riproposto la necessità di utilizzare ogni strumento utile a diminuire le possibilità del diffondersi del virus, ivi incluso il ricorso al lavoro agile, che pure non è stato mai interrotto, ma che invece è stato disciplinato da un quadro regolatorio, sia nel pubblico che nel privato, differenziato ma esaustivo.

In relazione a tale quadro regolatorio, informato il Consiglio dei Ministri nella seduta del 5 gennaio 2022, con il presente documento si intendono sensibilizzare le amministrazioni pubbliche ed i datori di lavoro privati ad utilizzare appieno tutti gli strumenti di flessibilità che le relative discipline di settore già consentono e che sinteticamente si riportano di seguito.

## **1. Lavoro agile nella pubblica amministrazione**

Con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni pubbliche è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo, per ciascuna di esse, di assicurare il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da Covid-19.

Il rientro "in presenza" del personale delle pubbliche amministrazioni è stato disciplinato da subito con il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 8 ottobre 2021, che ha individuato le condizionalità ed i requisiti necessari (organizzativi ed individuali) per utilizzare il lavoro agile in un quadro di efficienza e di tutela dei diritti dei cittadini ad una adeguata qualità dei servizi; dalle "linee guida" adottate previo confronto con le organizzazioni sindacali e sulle quali è stata acquisita l'intesa della Conferenza unificata lo scorso 16 dicembre. Il quadro regolatorio è stato infine completato, per la prima volta, come concordato con i sindacati nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale siglato a Palazzo Chigi il 10 marzo 2021, dal Contratto collettivo sottoscritto tra Aran e parti sociali il 21 dicembre 2021, che del lavoro agile nel pubblico impiego ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele.

Una delle principali caratteristiche della disciplina oggi vigente per il lavoro agile nella pubblica amministrazione è la flessibilità.

Flessibilità ed intelligenza sono i principali pilastri sui quali ciascuna amministrazione è libera di organizzare la propria attività, mantenendo invariati i servizi resi all'utenza.



Ogni amministrazione pertanto, può programmare il lavoro agile con una rotazione del personale settimanale, mensile o plurimensile con ampia flessibilità, anche modulandolo, come necessario in questo particolare momento, sulla base dell'andamento dei contagi, tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza indicata nelle linee guida potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

In sintesi, ciascuna amministrazione può equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, tenendo conto dell'andamento epidemiologico nel breve e nel medio periodo, e delle contingenze che possono riguardare i propri dipendenti (come nel caso di quarantene breve da contatti con soggetti positivi al coronavirus).

Si richiama ulteriormente l'attenzione, infine, su quanto già previsto dall'articolo 2, del DM 8 ottobre 2021, circa la possibilità, per le amministrazioni, di avvalersi dei *mobility manager aziendali*, nominati ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, per la elaborazione dei Piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) di propria competenza tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro già consentite sia dalla contrattazione collettiva che dal citato decreto 8 ottobre 2021. I predetti *mobility manager aziendali* dovranno operare in raccordo con gli Enti locali tramite i relativi *mobility manager d'area* di cui al predetto decreto interministeriale, per un'azione di raccordo costante, sia per le finalità dettate dall'art. 6 del decreto interministeriale 12 maggio 2021, sia per la verifica complessiva e coordinata dell'implementazione dei PSCL, nonché per l'identificazione e la promozione di azioni di miglioramento complessivo dell'offerta di mobilità sul territorio di riferimento alla luce delle nuove fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro.

## **2. Lavoro agile nel lavoro privato**

Lo svolgimento della prestazione del lavoro in modalità agile ha da subito rappresentato un efficace strumento per arginare la diffusione del virus e contenere gli effetti economici negativi.

In tal senso, il Governo è intervenuto con discipline emergenziali dirette ad agevolarne l'utilizzo per quanto più possibile, anche mediante deroghe e semplificazioni, promuovendone il ricorso anche nei "Protocolli delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro", sottoscritti il 14 marzo e il 24 aprile 2020 e aggiornati il 6 aprile 2021, d'intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali.

La normativa si è consolidata con l'articolo 90 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazione dalla legge 17 luglio 2020 n. 77 che ha consentito la possibilità di ricorrere al



*Il Ministro per la pubblica amministrazione*



*Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali*

lavoro agile con modalità semplificate, senza l'accordo individuale tra azienda e singolo dipendente e con notifica telematica e massiva al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Tale disciplina, dopo che il decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, convertito dalla legge 17 giugno 2021, n. 97, aveva spostato i termini prima dal 30 aprile 2021 al 31 luglio 2021 e poi a dicembre 2021, è stata prorogata al 31 marzo 2022 dal decreto-legge 24 dicembre 2021 n. 221.

Pertanto, fino al 31 marzo 2022, le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazione dalla legge 17 luglio 2020, n. 77.

Quindi, in sintesi, la modalità di lavoro agile può essere applicata a ogni rapporto di lavoro subordinato anche in assenza degli accordi individuali e gli obblighi di informativa in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'articolo 22 della legge n. 81 del 2017 possono essere assolti in via telematica, anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro. Inoltre, i datori di lavoro privati comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, in via telematica, i nominativi dei lavoratori nonché la data di inizio e di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, utilizzando la procedura semplificata con la modulistica e l'applicativo informatico resi disponibili nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Anche per il lavoro privato i piani predisposti dai *mobily managers*, ove presenti, potranno fornire un utile ausilio per conseguire una più razionale pianificazione dell'organizzazione del lavoro.

Visto il protrarsi dello stato di emergenza, si raccomanda, pertanto, il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o a modalità a distanza, ferma la necessità che il datore di lavoro garantisca adeguate condizioni di supporto al lavoratore e alla sua attività (assistenza nell'uso delle apparecchiature, modulazione dei tempi di lavoro e delle pause).

On. Prof. Renato Brunetta



Firmato digitalmente  
da BRUNETTA RENATO  
C = IT  
O = PRESIDENZA  
CONSIGLIO DEI MINISTRI

On. Andrea Orlando



Firmato digitalmente da  
ORLANDO ANDREA  
C = IT  
O = MINISTERO DEL LAVORO E  
DELLE POLITICHE SOCIALI