



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE

Direzione generale del personale e riforma della Regione

Prot. n.P.

Cagliari,

- > Alla Presidenza della Regione
 - Ufficio di Gabinetto
 - Direzioni Generali
 - Ufficio speciale dell'Autorità di Gestione del Programma ENI CBC Bacino del Mediterraneo

- > Agli Assessorati regionali
 - Uffici di Gabinetto
 - Direzioni Generali
 - Centro regionale di programmazione
 - Ufficio del controllo interno di gestione

- > Responsabile prevenzione della corruzione

- > Alle Unità di progetto:
 - *"Eradicazione della peste suina africana"*
 - *"Ufficio dell'autorità di audit dei programmi operativi FESR e FSE"*
 - *"Ufficio di coordinamento regionale per l'attuazione del piano Sulcis"*
 - *"Iscol@"*
 - *"Interventi per l'efficientamento energetico"*
 - *"Responsabile della protezione dei dati per il sistema Regione"*
 - *"Razionalizzazione ed efficientamento delle operazioni elettorali"*
 - *"Certificazione della spesa dei fondi PO FESR FSE e FSC"*

> ALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
RAPPRESENTATIVE DEL COMPARTO
DIPENDENTI E DIRIGENTI

CGIL - FP

fpcgilcosire@pec.fpcgilsardegna.it

CISL - FPS

sindacato.cisl@pec.regione.sardegna.it

UIL - FPL

sindacato UIL@pec.regione.sardegna.it



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

FE.D.R.O.

sindacato.fedro@pec.regione.sardegna.it

S.A.DI.R.S.

sindacato.sadirs@pec.regione.sardegna.it

SIAD – Sindacato Autonomo Dipendenti

sindacato.siad@pec.regione.sardegna.it

S.A.F.

sindacato.saf@pec.regione.sardegna.it

FENDRES-SAFOR-CONFISAL

fendres-safor@pec.it

DIRER - SDIRS

sdirs@legalmail.it

E p.c.

> ASPAL

agenzia lavoro@pec.regione.sardegna.it

> AGENZIA CONSERVATORIA COSTE

agenziaconservatoriacoste@pec.regione.sardegna.it

> ARGEA

argea@pec.agenziaargea.it

> AGRIS

protocollo@pec.agrisricerca.it

> LAORE

protocollo.agenzia.laore@legalmail.it

> ENAS

protocollogenerale@pec.enas.sardegna.it

> ERSU Cagliari

ersuca.direzionegenerale@pcert.postecert.it

> ERSU Sassari

affarigenerali@pec.ersusassari.it



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

- > ISRE
isresardegna@pec.it
- > AREA
area@pec.area.sardegna.it
- > ARPAS
arpas@pec.arpa.sardegna.it
- > AGENZIA FORESTAS
direzione.generale@pec.forestas.it
- > SARDEGNA RICERCHE
protocollo@cert.sardegna.ricerche.it
- > ASE
agenziasardaentrate@pec.regione.sardegna.it

Oggetto: Attuazione del DPCM 23 settembre 2021 recante “Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni”

1. Disposizioni di attuazione del DPCM 23 settembre 2021.

Il DPCM in oggetto stabilisce che *“A decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è quella svolta in presenza”* e che *“Nell'attuazione di quanto stabilito al comma 1, le amministrazioni assicurano il rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio da COVID-19 impartite dalle competenti autorità”*.

Al fine di garantire a ciascuna struttura organizzativa regionale di potere disporre il rientro in presenza nel rispetto delle misure sanitarie di contenimento del rischio di contagio, così come previsto dal più volte citato DPCM, si ritiene indispensabile che ciascuna direzione generale provveda in maniera progressiva, garantendo che alla data del 10 novembre 2021 si dia piena attuazione al citato DPCM 23 settembre 2021.

A partire da tale data, nel rispetto del principio per cui il lavoro in presenza costituisce modalità ordinaria della prestazione lavorativa, in ciascuna direzione di servizio, in presenza di richieste del



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

personale assegnato, dovrà comunque essere garantito il lavoro agile ad un numero di lavoratori non inferiore al 20% di coloro che risultano assegnati alla medesima direzione di servizio.

In tal senso si sottolinea che la base di calcolo della percentuale fa ora riferimento ad ogni direzione di servizio e non più alle direzioni generali.

Come si dirà più oltre, in tale percentuale non devono essere considerati i c.d. soggetti fragili.

Risulta di particolare importanza sottolineare come il superamento della fase, completamente emergenziale, che ha caratterizzato sin ora il “lavoro a distanza” presso l’Amministrazione regionale, comporta l’avvio di un processo, che si concluderà con la stipula del CCRL in materia di lavoro agile e con l’adozione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all’art. 6, comma 2, lettera c), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, attraverso il quale il “lavoro a distanza” si caratterizza come vero e proprio lavoro agile ai sensi del suddetto decreto 80/2021.

La presente disciplina dunque, pur essendo transitoria nelle more di quanto sopra, prevede che le attività oggetto degli accordi individuali di cui si dirà più oltre e di cui si acclude lo schema (vincolante) siano svolte secondo le modalità proprie del lavoro agile.

In questo senso le attività nelle giornate di lavoro agile saranno, da un lato, svolte con piena autonomia dei dipendenti che non avranno vincolo di orario fatto salvo quanto sarà precisato con riferimento alle fasce di contattabilità, ma dall’altro lato tali attività dovranno essere tali da poter essere svolte per obiettivi rendicontabili da parte dei dipendenti.

Pertanto sarà onere dei direttori di servizio, all’atto della stipula degli accordi individuali, definire delle attività da svolgere in regime di lavoro agile con caratteristiche coerenti con quanto sopra, ovvero da svolgersi in autonomia e per obiettivi.

L’accesso a tale modalità di lavoro, ferma restando la percentuale di cui sopra, potrà essere consentito nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) dovrà essere assicurata da subito la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office), all’erogazione di servizi all’utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di ricevimento del pubblico. Tale personale dovrà garantire che le attività siano di norma svolte in presenza, fatta salva la possibilità di prevedere attività da svolgersi su appuntamento o in videoconferenza a condizione che ciò non crei disagi all’utenza;



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

- b) Ai direttori di servizio sarà consentito, sentito il direttore generale di riferimento, di ridurre, per periodi di tempo predeterminati, la percentuale di personale che svolge il lavoro agile al disotto del limite minimo del 20% a condizione che ciò sia debitamente motivato in relazione ad attività indifferibili da svolgersi in presenza relative alla concessione di contributi e ristori o alla gestione di procedure relative a bandi pubblicati. Di tali decisioni la direzione generale di appartenenza dovrà dare adeguata e tempestiva informativa alle organizzazioni sindacali rappresentative.
- c) per i lavoratori che svolgono attività di lavoro agile si dovrà prevedere, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e della logistica, un sistema misto che alterni, per ogni dipendente autorizzato, il lavoro in presenza e lavoro agile secondo quanto sarà stabilito nell'accordo individuale di cui al punto f), garantendo comunque la prevalenza del lavoro in presenza per il rispetto del principio della modalità ordinaria;
- d) qualora non sia possibile, per rispetto dei principi e ragioni organizzative di cui alle lett. a) e b), garantire il lavoro agile a tutti i soggetti richiedenti si dovranno adottare criteri di rotazione nell'arco della settimana o del mese tali da garantire il massimo accesso possibile al lavoro agile;
- e) il rientro del personale in presenza dovrà comunque avvenire nel pieno rispetto dei protocolli di sicurezza approvati dal datore di lavoro regionale. La necessità di garantire le misure di sicurezza previste dai suddetti protocolli avrà in ogni caso prevalenza rispetto ad ogni altro criterio di cui alla presente circolare e consentirà, in ultima analisi e qualora non sia possibile intraprendere differenti misure organizzative, anche di derogare al principio della prevalenza del lavoro in presenza ferma restando la priorità del lavoro in presenza del personale che svolge le attività di cui alle lett. a) e b);
- f) per poter accedere al lavoro agile a partire dal 10 novembre 2021 ogni lavoratore dovrà sottoscrivere con il proprio dirigente l'accordo individuale di cui all'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, sulla base dell'allegato schema definito dalla direzione generale del personale previo confronto con le organizzazioni Sindacali. Copia dell'accordo individuale dovrà essere trasmessa al Servizio del Personale per l'archiviazione. Le istanze dei dipendenti **non** devono essere trasmesse;
- g) il lavoro agile non può comportare disservizi all'utenza e rallentamento delle attività amministrative. Qualora si verificano, o si siano verificate, situazioni di attività in arretrato dovranno essere predisposti appositi piani di smaltimento;



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

- h) Come previsto dal disposto del DM 8 ottobre 2021 recante “Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni”, dovrà essere assicurato *“il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi”*.

Con riferimento ai punti precedenti, si intende “prevalente” l’attività svolta per non meno di 3 giorni a settimana o, nel caso in cui l’accordo individuale contempli un calendario su base mensile, 15 giorni mensili.

Con riferimento alla “rotazione del personale” si precisa che si intende un’equilibrata distribuzione, nell’arco di ciascuna settimana o mese, tra giornate in presenza e giornate in lavoro agile di ciascun dipendente che svolge tale ultima modalità di lavoro.

Come anticipato, l’accordo individuale non contempla, per le giornate di lavoro agile, l’assolvimento di un debito orario (a tale proposito sarà cura di questa direzione attivare un apposito giustificativo per il portale Sibar dandone tempestiva comunicazione) ma semplicemente una fascia nell’ambito della quale il lavoratore è tenuto, con piena flessibilità, a svolgere la propria attività e una fascia di contattabilità che si colloca all’interno della prima.

La prima fascia di cui si è detto ha la finalità precipua di garantire al lavoratore il “diritto alla disconnessione”. In altre parole fuori da tale fascia non può essere pretesa alcuna prestazione di lavoro fermo restando che il lavoratore, per sua scelta e nell’ottica della flessibilità propria del lavoro agile, può comunque svolgere attività lavorativa.

La seconda fascia fa sì che i dirigenti, i colleghi e gli utenti possano contattare, con le modalità concordate con il direttore di servizio, il dipendente. Tale fascia, va precisato, è di mera “contattabilità” e non di operatività per la suddetta logica della flessibilità propria del lavoro agile.

A seguito del contatto il dipendente dovrà quindi organizzarsi, ovviamente sempre secondo i principi generali di buona fede e correttezza che improntano il rapporto di lavoro e che sono richiamati nell’accordo individuale, per lo svolgimento delle attività eventualmente conseguenti nell’ambito della prima fascia oraria di cui si è detto.

2. Riepilogo delle disposizioni normative in materia di lavoro agile/ a distanza tutt’ora in vigore.



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

2.1. Art. 83 del DL 34/2020 che, al comma 1, disciplina la **sorveglianza sanitaria eccezionale** dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, per situazioni e patologie varie che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal Medico Competente.

In merito a tale disposizione va chiarito che la “sorveglianza sanitaria eccezionale” ivi prevista si attua mediante la predisposizione di un giudizio di inidoneità o idoneità alla mansione da parte del Medico Competente.

Ciò si ricava inequivocabilmente dalle indicazioni dell’INAIL contenute nella circolare n. 44 dell’11 dicembre 2020.

In particolare la suddetta circolare indica che “l’introduzione della previsione della sorveglianza sanitaria eccezionale di cui all’art. 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, così come convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, ha configurato una rilevante innovazione per la tutela della salute dei lavoratori, ampliando - seppur limitatamente al periodo emergenziale e ai fini della valutazione delle situazioni di particolare fragilità - le previsioni in materia di sorveglianza sanitaria di cui all’art. 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni”.

Pertanto si tratta di una sorveglianza che, sino alla cessazione dello stato di emergenza (al momento fissata al 31 dicembre 2021), potrà riguardare anche le situazioni di “fragilità” come definite dalla medesima circolare: “[...] quelle condizioni dello stato di salute del lavoratore/lavoratrice rispetto alle patologie preesistenti che potrebbero determinare, in caso di infezione, un esito più grave o infausto e può evolversi sulla base di nuove conoscenze scientifiche sia di tipo epidemiologico che di tipo clinico”.

In merito al requisito dell’età, la circolare interministeriale [circolare del Ministero della salute e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 4 settembre 2020] chiarisce che tale parametro, da solo, anche sulla base delle evidenze scientifiche, non costituisce elemento sufficiente per definire uno stato di fragilità nelle fasce di età lavorative e che pertanto “la maggiore fragilità nelle fasce di età più elevate della popolazione va intesa congiuntamente alla presenza di comorbidità che possono integrare una condizione di maggior rischio”.

Nel contempo la circolare INAIL precisa che “le visite mediche, richieste ai sensi del menzionato articolo 83 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, saranno svolte sulla base delle indicazioni contenute nella predetta circolare interministeriale 4 settembre 2020, n. 13 e secondo la disciplina



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

di cui al citato disposto normativo. All'esito della valutazione della condizione di fragilità, il medico esprimerà il giudizio di idoneità fornendo, in via prioritaria, indicazioni per l'adozione di soluzioni maggiormente cautelative per la salute del lavoratore o della lavoratrice per fronteggiare il rischio da SARS-CoV-2, riservando il giudizio di non idoneità temporanea solo ai casi che non consentano soluzioni alternative".

Da quanto detto ne deriva che il giudizio di inidoneità potrà prevedere delle indicazioni non necessariamente coincidenti con lo svolgimento del lavoro in modalità agile, potendo legittimamente profilarsi anche la possibilità del lavoro in presenza, con l'adozione di precise precauzioni, secondo le disposizioni personalizzate che disporrà il medico competente per il singolo lavoratore (idoneità condizionata).

Il comma 3 del medesimo articolo 83 prevede che l'inidoneità alla mansione, accertata come sopra, non possa in ogni caso giustificare il recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro.

Sempre come chiarito dalla circolare INAIL, la visita del medico competente potrà essere richiesta anche dal lavoratore. La richiesta andrà inoltrata mediante apposita modulistica, secondo le seguenti modalità:

- le richieste di accertamento sanitario devono essere trasmesse dal dipendente, tramite PEC o tramite la propria email istituzionale (il sistema non accetta le email provenienti da altri indirizzi email non istituzionali), direttamente al Medico Competente al seguente indirizzo email: manai.carlo.aurelio@omeorpec.it utilizzando l'apposito modulo (versione 15 ottobre 2020);
- alle suddette richieste, come indicato dal Medico Competente, dovrà essere allegata, in formato elettronico, la documentazione sanitaria ritenuta idonea all'accertamento sanitario di cui trattasi. Si sottolinea che la documentazione sanitaria deve essere inoltrata solo ed esclusivamente al Medico Competente.

Gli accertamenti sanitari si svolgeranno secondo quanto indicato dalla Circolare INAIL n. 44/2020 in precedenza citata e secondo le altre disposizioni da essa richiamate.

2.2 Art. 26, comma 2-bis, del DL 18/2020, che prevede la tutela dei lavoratori fragili prorogando per gli stessi la regola di rendere "*di norma*" la propria prestazione lavorativa in modalità agile fino al 31 dicembre 2021¹.

¹ Il decreto-legge 6 agosto 2021, n. 111, convertito con L. 24 settembre 2021, n. 133, ha modificato la L. 178/2020, art. 1, comma 481, disponendo che "Le disposizioni dell'articolo 26, commi 2 e 2-bis, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, si applicano nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021".



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

I lavoratori fragili sono individuati dallo stesso articolo 26 al comma 2: *“i lavoratori dipendenti pubblici [...] in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell' articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104”*.

È in vigore l'applicazione dell'ulteriore tutela disposta dal comma 2 dell'art. 26 del DL 18/2020, nello specifico l'equiparazione a ricovero ospedaliero del periodo di assenza dal servizio (con conseguente non computabilità ai fini del periodo di comportamento) per i lavoratori fragili che non possano svolgere la propria mansione a distanza. La fruizione dell'istituto è attualmente fissata, in modalità ininterrotta, dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021.

Per le modalità di accertamento della condizione di “lavoratore fragile” restano valide le seguenti indicazioni:

- A. Le richieste di accertamento sanitario devono essere trasmesse dal dipendente, tramite PEC o tramite la propria email istituzionale (il sistema non accetta le email provenienti da altri indirizzi email non istituzionali), direttamente al Medico Competente al seguente indirizzo email: manai.carlo.aurelio@omeorpec.it utilizzando l'apposito modulo (versione 15 ottobre 2020).
- B. Alle suddette richieste, come indicato dal Medico Competente, dovrà essere allegata, in formato elettronico, la documentazione sanitaria ritenuta idonea all'accertamento sanitario di cui trattasi.

Si sottolinea che la documentazione sanitaria deve essere inoltrata solo ed esclusivamente al Medico Competente.

- C. Contestualmente alla suddetta richiesta di accertamento sanitario, il dipendente dovrà trasmettere all'indirizzo PEC nello stesso indicato il “Modulo attivazione lavoro temporaneo a distanza”, nel quale dovrà precisare di aver inoltrato l'istanza di cui al precedente punto A.
- D. Nelle more dell'accertamento sanitario avviato su istanza del lavoratore (punto A), le direzioni generali degli assessorati ed enti in indirizzo dovranno considerare il lavoratore nel novero del personale per il quale “il lavoro a distanza a richiesta” deve essere riconosciuto come attività ordinaria. Successivamente, qualora il giudizio del Medico



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

Competente non ritenga accoglibile l'istanza del dipendente tesa al riconoscimento dello stato di salute, le richiamate DD.GG. procederanno di conseguenza.

Si precisa che la certificazione di lavoratore fragile può essere rilasciata anche dai competenti organi di medicina legale delle Aziende sanitarie, fermo restando che la stessa dovrà essere comunicata al Medico Competente.

I riconoscimenti dalla suddetta condizione di fragilità già rilasciati restano naturalmente validi.

Si ricorda che la disposizione dell'art. 26, comma 2-bis, del DL 18/2020 si aggiunge e non si sovrappone a quanto previsto dall'art. 83 del DL 34/2020, già citato al punto 2.1, in materia di sorveglianza sanitaria eccezionale, avendo il secondo istituto la finalità di ottenere un giudizio di idoneità o inidoneità alla mansione di per sé non necessario per il riconoscimento della condizione di "fragilità".

In considerazione della proroga della suddetta disposizione mantiene vigore il principio per cui i lavoratori "fragili" non devono essere computati ai fini della percentuale dei lavoratori a distanza.

Sino alla permanenza in vigore di quanto disposto dall'art. 26, comma 2-bis, del DL 18/2020, i soggetti "fragili" continueranno a svolgere lavoro a distanza, sempre che gli siano assegnate mansioni per le quali sia possibile lo svolgimento di tale modalità di lavoro.

Per questi lavoratori, pertanto, continueranno ad applicarsi le modalità di rilevazione della presenza e delle attività previste dalle circolari precedentemente in vigore e continuerà ad essere utilizzato il giustificativo "TEL" sul portale Sibar. Dunque non troverà applicazione quanto previsto dalle lettere a), b) ed f) del paragrafo 1.

2.3 Art. 87, comma 1, D.L. 18/2020 che disciplina le assenze per malattia o in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dovuta al COVID-19.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 fatto salvo il caso di malattia conclamata (in questo caso il dipendente è temporaneamente incapace al lavoro e non può lavorare neppure a distanza), il lavoratore posto in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, deve svolgere la propria attività in modalità lavoro a distanza.

Nei casi in cui ciò non sia possibile in relazione alla natura della prestazione, il dirigente provvede all'assegnazione del dipendente allo svolgimento di altre attività comprese nella declaratoria



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

professionale della propria categoria o area di inquadramento oppure allo svolgimento di attività formativa.

Lo stesso Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19.10.2020, e quindi anche la circolare n. 3 prot. n. 9310 del 22/03/2021 che la recepisce, ha riconosciuto in capo al dirigente l'obbligo di adottare ogni soluzione utile ad assicurare al dipendente, che non si trovi comunque nella condizione di malattia certificata, lo svolgimento di attività in lavoro a distanza e, di conseguenza, la sua responsabilità a tal riguardo.

Pertanto, solo in ultima analisi, esperito ogni tentativo di assegnare il dipendente al lavoro a distanza, si applica, a condizione che il Direttore del Servizio di appartenenza del dipendente attesti la suddetta impossibilità, l'art. 87, comma 1, del D.L. 18/2020.

Conseguentemente, anche per il personale collocato in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, continua ad applicarsi la disciplina delle precedenti circolari in materia di lavoro a distanza, salvo che si tratti di personale già autorizzato al lavoro agile e, in quest'ultimo caso, ci sarà un'estensione del lavoro agile a tutto il periodo della quarantena.

3. Criteri prioritari per l'individuazione del personale adibito al lavoro a distanza.

Qualora non sia possibile, per il rispetto dei principi di cui alla presente circolare, soddisfare tutte le richieste di lavoro agile, dovrà essere data precedenza, nell'ordine, alle seguenti situazioni che comunque comportano che per il lavoratore sia prevista l'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro agile secondo il principio della modalità ordinaria del lavoro in presenza.

3.1 Dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104" (in precedenza tutelati dall'art. 39, comma 1, del DL 18/2020).

3.2 Dipendenti titolari dei benefici della legge 5 febbraio 1992, n. 104 per l'assistenza ad un familiare anche non convivente nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3 della medesima legge;

3.3 Lavoratori che convivono (stato di famiglia) con soggetti maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione (in precedenza tutelati dall'art. 39, comma 1, del DL 18/2020), anche da patologia COVID-19, o da



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da morbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità. Tali situazioni devono essere attestate con certificato del medico specialista del S.S.N.

3.4 Genitori con almeno un figlio minore di anni 14 o in condizione di disabilità (anche non facente parte del nucleo familiare) ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, tenuto conto di particolari situazioni familiari quali, ad esempio, presenza di genitore solo, impossibilità dell'altro genitore alla cura del figlio durante l'orario lavorativo e simili.

3.5 Lavoratori domiciliati a più di 50 chilometri dalla sede di lavoro.

4. Disposizioni normative non più in vigore.

4.1 Per "i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104", nonché per i lavoratori immunodepressi e i familiari conviventi di persone immunodepresse, l'art. 39, comma 1, del DL 18/2020 aveva previsto una tutela maggiore rispetto a tutti gli altri soggetti "fragili", consistente nel diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Il termine di applicazione del citato art. 39 del DL 18/2020, previsto "fino alla cessazione dello stato di emergenza", è stato successivamente modificato dall'art. 1 comma 3, del DL 83/2020, convertito con modificazioni dalla L.124/2020. Tale disposizione ne ha previsto la proroga solo fino al 31 dicembre 2020.

Attualmente i lavoratori con disabilità grave e gli immunodepressi trovano tutela nell'art. 26, comma 2-bis, del DL 18/2020, mentre i lavoratori che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave o che siano conviventi di persone immunodepresse trovano tutela nei criteri prioritari di cui al paragrafo 3.

4.2 Anche l'art. 90, comma 1, del D.L. 34/2020 aveva dettato una disciplina speciale per il lavoro agile dei soggetti "fragili", prevedendo che il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile sia riconosciuto, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, per situazioni e patologie varie, che possono



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del medesimo D.L. 34/2020, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Tale disposizione risulta dettata esclusivamente per il settore privato. A riprova di ciò il comma 4 del medesimo art. 90 del DL 34/2020 per i lavoratori pubblici faceva rinvio all'art. 87 del DL 17 marzo 2020, n. 18, il quale disciplinava il lavoro agile in forma semplificata nella pubblica amministrazione e nel contempo per i lavoratori "fragili" del settore pubblico erano state dettate le norme apposite di cui si è già detto (artt. 26 e 39 del DL 18/2020).

In ogni caso, i termini della disposizione di cui al comma 1 sono stati prorogati solo fino al 14 settembre 2020, come previsto dall'art. 1 comma 3, del DL 83/2020, convertito con modificazioni dalla L. 124/2020.

5. Modalità di organizzazione del lavoro e flessibilità.

Per le attività da svolgersi presso gli uffici è prevista la flessibilità dell'orario di lavoro.

Si ritiene, come concordato con le organizzazioni sindacali, che ai genitori con figli minori di 14 anni o con disabilità, se frequentanti una scuola in cui è previsto l'ingresso scaglionato, possa essere consentita una flessibilità, ulteriore rispetto a quella già contrattualmente prevista, sino alle 9.30 in entrata e di 30 minuti in anticipo o ritardo sull'uscita.

Tale flessibilità può essere ora riconosciuta anche al personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti all'erogazione di servizi all'utenza (back office), nonché al personale che si avvale quotidianamente dei servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, al fine di evitare la concentrazione di accessi nella stessa fascia oraria, in relazione alla situazione del proprio ambito territoriale e tenuto conto delle condizioni del trasporto pubblico locale.

Si ricorda che sarà necessaria l'autorizzazione alla fruizione del suddetto giustificativo, previo invio dell'apposito modulo di richiesta.

Nelle more della piena attuazione del citato DPCM del 23 settembre 2021 il lavoro a distanza già autorizzato viene mantenuto e dal 10 novembre 2021 è sostituito dal lavoro agile per coloro che non rientrano nella categoria dei lavoratori fragili, a seguito di apposita domanda secondo il



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

**ASSESSORADU DE SOS AFÀRIOS GENERALES, PERSONALE E REFORMA DE SA REGIONE
ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA DELLA REGIONE**

Direzione generale del personale e riforma della Regione

modello allegato alla presente. In caso di mancata presentazione della domanda, dal 10 novembre è ripristinato il lavoro in presenza.

A partire dalla data della presente i lavoratori non rientranti nella categoria dei fragili potranno presentare esclusivamente istanza per il lavoro agile.

I lavoratori fragili, già adibiti al lavoro a distanza, non devono presentare una nuova domanda e restano valide le certificazioni già rilasciate.

La presente circolare sostituisce integralmente la circolare prot. n. 34488 del 15/10/2021 che è conseguentemente disapplicata.

Il Direttore generale

Silvia Cocco

D.S. – M. Bandel

R.S. D. Curto