



ADM

L'AGENZIA DELLE ACCISE, DOGANE E MONOPOLI

IL DIRETTORE GENERALE

Prot.: 491942/RU

Roma, 27 ottobre 2022

A: UFFICIO DEL DIRETTORE
UFFICIO ACCERTAMENTO
UFFICIO EVENTI E RELAZIONI
ESTERNE
UFFICIO GESTIONE SEQUESTRI
UFFICIO PREDISPOSIZIONE
NORMATIVA
UFFICIO STUDI E PROGETTI
SPECIALI
UFFICIO SVILUPPO E
FORMAZIONE DEL PERSONALE

DIREZIONI CENTRALI

DIREZIONI TERRITORIALI

S.A.I.S.A.

E P.C. A: OO.SS. NAZIONALI DEL
COMPARTO FUNZIONI CENTRALI

OGGETTO: Lavoro agile. Proroga.

Le misure in materia di lavoro agile adottate presso questa Agenzia (in scadenza al 31 ottobre 2022) sono ulteriormente prorogate fino al 31 dicembre 2022 in attesa della definizione di una regolamentazione ordinaria degli istituti del *lavoro agile* e del *lavoro da remoto* e del confronto sindacale previsto dal vigente CCNL.

Nel riepilogare le disposizioni sinora impartite, si fa presente che resta fermo il criterio dello svolgimento prevalente dell'attività lavorativa in presenza con le eccezioni di seguito indicate per particolari categorie di personale.

Tenuto conto delle attività da svolgere in presenza (LIUA prot. 280220/RU del 13 agosto 2020), il lavoro agile potrà essere autorizzato fino a 6 giornate al mese, elevabili a 8 in presenza di specifiche e motivate esigenze personali quali: lavoratore padre/lavoratrice madre nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art. 16 del D.lgs. n. 151/2001; situazioni di monogenitorialità con figli minori fino a 14 anni; residenza/dimora abituale in una regione diversa dalla sede di servizio.

I lavoratori fragili ai sensi dell'art. 26, comma 2, del d.l. n. 18/2020⁽¹⁾, nonché i lavoratori conviventi con soggetti in condizione di handicap grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della l. n. 104/1992 – purché fruitori dei benefici previsti dalla vigente normativa – potranno continuare a svolgere la prestazione lavorativa ordinariamente in modalità agile fino al 31 dicembre 2022, anche attraverso l'adibizione a una diversa mansione.

Compatibilmente con le esigenze di servizio e previa sottoscrizione dell'accordo individuale, l'accesso al lavoro agile potrà essere consentito anche ai dirigenti e ai titolari di POER, PO e IdR, ove qualificabili come fragili ai sensi del richiamato art. 26, comma 2, del d.l. n. 18/2020.

Tenuto conto delle nuove modalità di effettuazione delle comunicazioni obbligatorie previste dal d.m. n. 149 del 22 agosto 2022, gli accordi di lavoro agile in essere con scadenza al 31 ottobre 2022 si intendono prorogati dal 1° novembre 2022 al 31 dicembre 2022, ove non siano mutate le condizioni che danno diritto all'accesso al lavoro agile. Allo scopo, potrà essere utilizzato l'unito schema di accordo di proroga⁽²⁾, la cui sottoscrizione dovrà essere effettuata entro il 31 ottobre 2022; a tale accordo – che dovrà essere conservato agli atti dell'Ufficio unitamente ai precedenti accordi di lavoro agile per cinque anni dalla relativa sottoscrizione – dovrà essere allegata la programmazione delle giornate di prestazione di lavoro agile per tutto il periodo di durata della proroga.

Nel caso in cui siano mutate le condizioni di accesso al lavoro agile ovvero nel caso di prima sottoscrizione di accordo di lavoro agile, si dovrà fare ricorso allo schema di cui all'allegato 2. In caso di “prima sottoscrizione” dell'accordo individuale di lavoro agile, dovrà altresì essere consegnata e sottoscritta dal dipendente – nonché, anche digitalmente, dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 – l'informativa prevista dall'art. 22 della l. n. 81/2017.

Per assicurare le comunicazioni obbligatorie al Ministero del Lavoro, si rammenta inoltre che i dirigenti degli Uffici dovranno trasmettere gli accordi di proroga nonché tutti i nuovi accordi tempestivamente - e comunque non oltre tre giorni dalla data di sottoscrizione - all'Ufficio gestione giuridica del personale per i dipendenti delle strutture centrali e ai competenti Uffici Affari generali delle Direzioni territoriali.

Restano ferme tutte le previsioni contenute negli accordi di lavoro agile in essere che disciplinano la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Marcello Minenna

⁽¹⁾ I lavoratori 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'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104; lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente - cfr. art. 23 bis D.L. 115/2022, convertito, con modificazioni dalla Legge 21 settembre 2022, n. 142.

⁽²⁾ Cfr. Allegato 1