

CIRCOLARE LAVORO AGILE E CERTIFICAZIONE COVID-19

Dopo la riunione del tavolo sindacale nazionale tenutasi ieri mattina, durante la quale l'Amministrazione aveva preannunciato che, in applicazione della Circolare dei Ministri Orlando e Brunetta, per il contenimento del contagio da pandemia Covid-19 nei luoghi di lavoro, negli uffici del Ministero dell'Interno lo smart working, passerà da 8 a 10 giorni mensili, utilizzabili anche con flessibilità fino al 31 marzo 2022, ci è pervenuta oggi la Circolare che alleghiamo ed in merito alla quale, coerentemente con le richieste e le posizioni assunte finora sull'argomento dalla nostra organizzazione sindacale, non possiamo che dare un giudizio assolutamente positivo.

Nelle prossime ore, in base alle segnalazioni che ci perverranno dai nostri iscritti e da tutti i lavoratori, provvederemo ad indicare alla Direzione Centrale per le risorse umane, quegli uffici e dirigenti che non attueranno la disposizioni della circolare, rendendosi così corresponsabili dell'aumento della circolazione del virus.

A cura del Coordinamento Nazionale FLP Interno



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

Roma, data protocollo

Ai Prefetti della Repubblica
LORO SEDI

Al Commissario del Governo per la Provincia di
BOLZANO

Al Commissario del Governo per la Provincia di
TRENTO

Oggetto: Lavoro agile e certificazione verde COVID-19.

1. Lavoro agile.

Con circolare pubblicata sul sito web www.funzionepubblica.gov.it, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, per quanto di rispettiva competenza, hanno rappresentato la necessità, in relazione all'acuirsi dei contagi da COVID-19, di utilizzare ogni strumento utile a diminuire le possibilità di diffusione del virus, ivi incluso il ricorso al lavoro agile, sensibilizzando le Pubbliche Amministrazioni ed i datori di lavoro privati a fare ricorso appieno a tutti gli strumenti di flessibilità che le rispettive discipline di settore garantiscono.

La predetta circolare ha brevemente ricapitolato il quadro regolatorio che disciplina il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione indicando, a tal fine, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 con il quale è stato disposto che, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza ed il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 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.

Concorrono a completare il quadro della disciplina del lavoro agile le "Linee guida" elaborate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione previo confronto con le organizzazioni sindacali, sulle quali è stata acquisita l'intesa con la Conferenza unificata lo scorso 16 dicembre, nonché il Contratto collettivo sottoscritto da ARAN e parti sociali il 21 dicembre 2021, 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, che ha individuato caratteristiche, modalità, limiti e tutele del lavoro agile.

Nell'ambito di tale quadro regolatorio, ciascun Ufficio avrà cura di organizzare in modo flessibile la propria attività lavorativa, lasciando invariati i servizi resi all'utenza.



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

A tal fine, il lavoro agile potrà essere programmato con ampia flessibilità mediante la rotazione del personale su base settimanale, mensile o plurimensile, anche modulandolo sulla base dell'andamento dei contagi e delle contingenze relative ai propri dipendenti (come nel caso di quarantene brevi da contatti con soggetti positivi al coronavirus), tenuto conto che la prevalenza del lavoro in presenza potrà essere raggiunta anche nella media della programmazione plurimensile.

Ciò premesso, in applicazione di detta circolare, si ritiene che, nell'ambito di una programmazione da gennaio a marzo 2022, la prevalenza del lavoro in presenza possa essere assicurata mediante lo svolgimento in media, da parte di ciascun lavoratore, della prestazione lavorativa in modalità agile fino ad un massimo di 10 giorni al mese.

Alla luce di tutto quanto sopra, gli accordi individuali di *smart working*, già stipulati in esecuzione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8 ottobre 2021 ed in applicazione delle circolari di questo Dipartimento n. 63277 del 14 ottobre 2021 e n. 64416 del 20 ottobre 2021, dovranno essere rinnovati qualora necessitino di una modifica nella durata (art. 3 dell'accordo individuale già trasmesso) o nel numero di giornate agili (art. 4, comma 1, del medesimo accordo).

Peraltro, la circolare in argomento richiama l'attenzione sulla possibilità di avvalersi del *mobility manager* aziendale, nominato ai sensi del decreto interministeriale 12 maggio 2021, per l'elaborazione dei Piani di spostamenti casa – lavoro (PSCL) di propria competenza, tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e di uscita dalle sedi di lavoro già consentite dalla contrattazione collettiva e dal citato decreto 8 ottobre 2021.

2. Certificazione verde COVID-19.

L'art. 1 del decreto-legge 7 gennaio 2022, n. 1, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 4 del 7 gennaio 2022, nel modificare il decreto-legge 1 aprile 2021, n. 44, ha stabilito che, a far data dal 15 febbraio 2022, i lavoratori pubblici che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età dovranno possedere e saranno tenuti ad esibire, ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, la certificazione verde COVID-19:

1. di avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2 al termine del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo (art. 9, comma 2, lett. a) d.l. 52/2021);
2. di avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2, disposta in ottemperanza ai criteri stabiliti con le circolari del Ministero della Salute (art. 9, comma 2, lett. b) d.l. 52/2021);
3. di avvenuta guarigione da COVID-19 dopo la somministrazione della prima dose di vaccino o al termine del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo (art. 9, comma 2, lett. c-bis) d.l. 52/2021).

L'obbligo di vaccinazione non sussiste in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche documentate ai sensi dell'art. 4-*quater*, comma 2, d.l. 44/2021. In tal caso, la vaccinazione può essere omessa o differita ed in tale periodo il datore di lavoro adibisce



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, PER LE POLITICHE DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

il lavoratore a mansioni anche diverse, senza decurtazione della retribuzione, in modo da evitare il rischio di diffusione del contagio da SARS-CoV-2.

Pertanto, fermi restando i controlli in ordine al possesso e all'esibizione della certificazione verde COVID-19 di cui alla circolare n. 63272 del 14 ottobre 2021 ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, le SS.LL., in qualità di datori di lavoro, sono tenute a verificare il rispetto delle prescrizioni sopraindicate per i soggetti sottoposti all'obbligo di vaccinazione in parola che svolgono la propria attività lavorativa nei rispettivi luoghi di lavoro.

I lavoratori in argomento, nel caso in cui comunichino di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o risultino privi della stessa al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro, sono considerati assenti ingiustificati, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino alla presentazione della predetta certificazione e comunque non oltre il 15 giugno 2022.

Per i predetti giorni di assenza ingiustificata non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati.

Si richiama, infine, l'attenzione sul comma 6 dell'art. 4-*quinquies* d.l. 44/2021 che disciplina le sanzioni da irrogare nell'ipotesi di violazione delle predette disposizioni.

IL CAPO DIPARTIMENTO

Carmen Perrotta