



COMUNE DI PALERMO

Direttore generale

Palazzo Palagonia alla Gancia - Via del Quattro Aprile n. 4 – 90133 PALERMO

Tel. 091 7405615

direttoregenerale@comune.palermo.it

Ai Sigg. Dirigenti Datori di lavoro

Ai Sigg. Dirigenti

Al Sig. Mobility Manager aziendale

Ing. Roberto Biondo

e, p.c.

Al Sig. Sindaco

Al Sig. Vice Sindaco

Al Sig. Presidente del Consiglio comunale

Ai Sigg. Assessori

Al Servizio Sicurezza Luoghi di Lavoro

Al Webmaster

Alle OO.SS.

Ai R.L.S.

OGGETTO: Undicesima direttiva sull'organizzazione del lavoro in periodo emergenziale derivante dalla diffusione del virus Sars-Covid 19.

Come è noto, in relazione alla recente evoluzione della situazione epidemiologica che risulta connotata da un esponenziale aumento sul territorio nazionale del numero dei contagi derivanti dalla diffusione del Covid19, il Governo è intervenuto con molteplici provvedimenti di carattere normativo che si prefiggono lo scopo di assicurare la più ampia tutela delle condizioni di salute dei cittadini, coniugando, al contempo, il normale svolgimento delle attività sociali, commerciali, lavorative ed educative, con l'esigenza di non determinare ritardi o interruzioni nello svolgimento dell'attuale ciclo positivo che l'economia nazionale sta attraversando.

A tal riguardo, i provvedimenti governativi emanati nel corso del tempo sono stati oggetto di puntuale disamina nell'ambito delle precedenti 10 direttive emanate dallo scrivente in materia di organizzazione del lavoro durante il periodo emergenziale (la Decima avente a oggetto la attuazione del **Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione** dell'8 ottobre 2021 recante: “*Modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni*”).

Da ultimo sono stati emanati gli ulteriori seguenti i provvedimenti che di seguito si elencano:

- **Decreto legge n. 221 del 24/12 2021 recante:** *“Proroga dello stato di emergenza nazionale e ulteriori misure per il contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19”*.
- **Linee Guida sullo Smart working** emanate dal Ministro per la pubblica amministrazione, il cui contenuto è confluito nella pre-intesa intervenuta con le Organizzazioni Sindacali ai fini del rinnovo del CCNL del comparto per il triennio 2019-2021 sottoscritta in data 21 dicembre 2021.
- **Decreto legge 7 gennaio 2022 n. 1 recante:** *“Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza Covid-19, in particolare nei luoghi di lavoro, nelle scuole e negli istituti della formazione superiore”*.
- **Circolare dei Ministri per la pubblica amministrazione e del lavoro e delle politiche sociali** avente ad oggetto: Lavoro agile.

Nel merito dei contenuti, i precitati provvedimenti normativi afferiscono a tre ambiti tematici che distintamente si passano in rassegna.

Estensione dell'obbligo vaccinale per la prevenzione dell'infezione da SARS-CoV-2.

In primo luogo, nell'ottica di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nell'erogazione delle prestazioni di cura e di assistenza, l'articolo 1 del decreto legge n.1 del 7 gennaio 2022, ha previsto **l'obbligo vaccinale** per i cittadini italiani e di altri stati membri dell'Unione Europea residenti nel territorio dello Stato che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età.

L'obbligo in argomento è decorrente dalla data di entrata in vigore del decreto e fino alla data del 15 giugno 2022.

L'obbligo vaccinale non sussiste in caso di accertato pericolo per la salute, in relazione a specifiche condizioni cliniche che devono essere documentate ed attestate dal medico di medicina generale dell'assistito o dal medico vaccinatore, nel rispetto delle circolari emanate dal Ministero della salute in materia di esenzione della vaccinazione; in tali casi la vaccinazione può essere omessa o differita.

Nel caso in cui il soggetto contragga l'infezione da virus Sars – CoV-2 si determina l'effetto del differimento dell'obbligo vaccinale fino alla prima data utile prevista sulla base delle circolari del ministero della salute.

A decorrere dal 15 febbraio 2022, i soggetti tenuti ad esibire la certificazione verde contemplati in seno alla legge n. 87 del 17 giugno 2021, di conversione del decreto legge n 52/2021, ed ai quali si applica il precitato obbligo vaccinale, ai fini del regolare accesso nei luoghi di lavoro devono possedere e sono tenuti ad esibire a richiesta una delle certificazioni verdi covid 19 di vaccinazione o di guarigione di cui all' **art. 9 comma 2** lettere a), b) e c bis) del **decreto n. 52 del 2021**. In altri termini le tipologie di certificazione verde per chi ha l'obbligo vaccinale sono le seguenti:

- certificazione verde di avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2, al termine del ciclo vaccinale primario o della somministrazione della relativa dose di richiamo;
- certificazione verde 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;

- certificazione verde 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.

Per quanto concerne invece i profili connessi alle verifiche da effettuarsi a cura dei datori di lavoro sul rispetto degli obblighi vaccinali e sull'esercizio dei poteri sanzionatori per le ipotesi di violazione delle prescrizioni normative in argomento, si reputa opportuno richiamare i commi 2 e 6 dell'articolo 4 quinquies del decreto legge n. 1 del 7 gennaio 2022 al cui contenuto espressamente si rinvia.

Organizzazione del lavoro in periodo emergenziale in attuazione del decreto legge n.221/2021.

La particolare contingenza che nel presente momento interessa il territorio nazionale sotto il profilo pandemico e che fa registrare un aumento esponenziale dei contagi, impone alle pubbliche amministrazioni di procedere ad un'attenta valutazione del grado potenziale del rischio che interessa le strutture organizzative (si rammenta a tal proposito che il concetto di rischio è da intendersi quale probabilità che un evento di contagio si verifichi con effetti di propagazione tali da determinare a sua volta ulteriori eventi di contagio). Tale valutazione deve essere condotta tenendo conto sia dei dati che forniscono indicazioni di carattere generale sull'andamento dei contagi e sia dei dati, rivestenti importanza fondamentale, di cui si dispone nel singolo contesto organizzativo di riferimento oggetto della valutazione.

In tale ottica il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ha emanato la recentissima circolare avente ad oggetto il lavoro agile, quale modalità di espletamento della prestazione di lavoro in regime emergenziale (oggi prorogato fino alla data del 31 marzo 2022) richiamando i principi cardine a cui deve necessariamente essere ispirata l'utilizzazione di tale strumento organizzativo.

Come è noto con l'emanazione del DPCM del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è quella svolta in presenza, fermo restando l'obbligo per ciascuna amministrazione di assicurare il rispetto delle misure di contenimento del rischio da contagio.

Nel contempo la disciplina del lavoro agile è confluita nell'accordo stipulato con le OO.SS., essendo stata inserita all'interno della pre-intesa sul rinnovo contrattuale relativo al comparto per il triennio 2019 -2021.

Il principio cardine su cui si fonda la disciplina contrattuale in argomento per le pubbliche amministrazioni è la flessibilità. Tale principio incontra un unico limite che è rappresentato dalla inderogabile necessità di assicurare la continuità dei servizi pubblici resi ai cittadini ed agli operatori economici e commerciali sia sotto il profilo quantitativo che sotto il profilo qualitativo.

In tale prospettiva, lo scrivente, nell'esercizio dei poteri di coordinamento ascritti alla competenza funzionale del Segretario generale Direttore generale dell'ente, ritiene di poter fornire alle funzioni dirigenziali che rivestono l'incarico di datore di lavoro le infradescritte linee operative: **a decorrere dalla data del 13 gennaio 2022 e fino alla data del 31 marzo 2022, potrà essere programmato il lavoro agile del personale dipendente appartenente a ciascuna struttura organizzativa di appartenenza per una percentuale massima del 49 % del monte ore settimanale e/o mensile, rispettando le seguenti condizionalità:**

- autorizzare il lavoro agile in base a formale richiesta del dipendente;
- autorizzare il lavoro agile soltanto ed esclusivamente nei casi in cui le mansioni, a seguito di attenta e puntuale ricognizione operata dal dirigente di riferimento, possano essere svolte da remoto in ragione della natura delle attività da espletare e/o delle competenze ed abilità informatiche di cui è dotato il dipendente. In altri termini l'autorizzazione potrà essere concessa per la categoria dei dipendenti per i quali può essere effettuata, sotto stretta responsabilità del dirigente competente, la valutazione e l'individuazione degli stessi in termini di agibilizzazione delle relative mansioni.
- sottoscrivere e/o confermare con i dipendenti, per i quali si vada ad effettuare una valutazione positiva all'espletamento del lavoro agile, un accordo individuale nel quale indicare espressamente le fasce orarie di reperibilità, quelle di contattabilità e quelle di disconnessione.
- rispettare il criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione in presenza ed assicurare il presidio degli uffici comunque ed in ogni caso in tutti i cinque giorni della settimana lavorativa;
- conseguire l'obiettivo di ridurre significativamente la contemporanea presenza dei dipendenti all'interno delle singole strutture organizzative e delle unità organizzative;
- assicurare che, nell'ambito della programmazione del lavoro agile, almeno una giornata lavorativa sia adibita a giornata lunga in conformità all'orario contrattualmente stabilito, con prosecuzione dell'orario nel pomeriggio per un totale, in tale giornata, di almeno dieci ore e trenta, pausa pranzo inclusa;
- fare salve eventuali deroghe derivanti da esigenze connesse alla necessità di effettuare sanificazioni dei locali a seguito di eventuali casi di contagio.
- confermare le autorizzazioni rilasciate dalle funzioni dirigenziali nei casi di lavoratori fragili dichiarati tali a seguito di documentata attestazione rilasciata dagli organismi del servizio sanitario a tal uopo competente in base alle norme vigenti, ivi compresi i lavoratori già autorizzati nella qualità di soggetti beneficiari della legge 104/1994 sia diretti che indiretti, in quanto nel nucleo familiare vi siano soggetti portatori di particolari patologie, permanendone i relativi presupposti.

Per quanto concerne invece l'adozione delle necessarie cautele da adottare sotto il profilo della sicurezza informatica, allorquando i dipendenti abilitati a svolgere la prestazione in modalità agile utilizzino i dispositivi personali, a seguito di puntuali approfondimenti operati di concerto con la partecipata SISPI S.p.A. è emerso che sotto l'aspetto della sicurezza informatica lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile implica l'utilizzazione di tre diversi sistemi informatici ciascuno dei quali risulta essere diversamente conforme ai criteri di rispondenza contemplati in seno all'art.1 previsti al comma 3 del DPCM dell'8 ottobre 2021.

Sulla base di quanto comunicato da SISPI in data 12 gennaio 2021, tali sistemi sono individuabili in:

- A. sistemi cloud**, attraverso l'utilizzo della posta elettronica gmail, degli strumenti di collaborazione e di supporto dell'intera suite Google Workspace, delle piattaforme di gestione della posta elettronica certificata;
- B. sistemi Web**, con la pubblicazione sulla rete internet di molteplici applicazioni strategiche in uso presso l'Amministrazione comunale, di cui esiste la relativa catalogazione e di cui a breve termine sarà fornito il relativo aggiornamento;
- C. tramite accesso VPN**, da end point (PC, Desktop, laptop) ai desktop ubicati presso gli uffici.

In relazione alla sussistenza dei requisiti in argomento di cui al precitato DPCM dell'8 ottobre 2021, si ritiene opportuno fornire espressa indicazione in ordine al fatto che tali requisiti sono senz'altro sussistenti per le ipotesi relative alle superiori lettere A e B, **dovendosi al contrario escludersi l'utilizzo dell'accesso di cui alla superiore lettera C al momento attuale e fino a quando non saranno realizzate le condizioni per procedere alla distribuzione dei dispositivi ai dipendenti da parte dell'Amministrazione, oppure sia rinvenuta la possibilità di risolvere tecnicamente la predetta criticità.**

Aggiornamento sulle misure di quarantena e isolamento in seguito alla diffusione a livello globale della nuova variante VOC SARS-CoV-2 Omicron.

In ultimo, con riferimento a quanto indicato in epigrafe lo scrivente ritiene, altresì, opportuno fornire un quadro di sintesi, elaborato dal competente Servizio Sicurezza nei luoghi di lavoro, riguardante le nuove norme in materia di quarantena e isolamento, così come previsto dal D.L. 30 dicembre 2021, n. 229 (entrato in vigore il 31/12/2021) e dalla circolare 0060136-30/12/2021-DGPRES-DGPRES-P del Ministero della Salute, avente ad oggetto "Aggiornamento sulle misure di quarantena e isolamento in seguito alla diffusione a livello globale della nuova variante VOC SARS-CoV-2 Omicron (B.1.1.529)":

- **Contatti stretti (ad ALTO RISCHIO) con:**
 - 1) Soggetti non vaccinati o che non abbiano completato il ciclo vaccinale primario (i.e. abbiano ricevuto una sola dose di vaccino delle due previste) o che abbiano completato il ciclo vaccinale primario da meno di 14 giorni: rimane inalterata l'attuale misura della quarantena prevista nella durata di 10 giorni dall'ultima esposizione al caso, al termine del quale periodo risulti eseguito un test molecolare o antigenico con risultato negativo;
 - 2) Soggetti che abbiano completato il ciclo vaccinale primario da più di 120 giorni, e che abbiano tuttora in corso di validità il green pass, se asintomatici: la quarantena ha durata di 5 giorni, purché al termine di tale periodo risulti eseguito un test molecolare o antigenico con risultato negativo;
 - 3) Soggetti asintomatici che: - abbiano ricevuto la dose booster, oppure - abbiano completato il ciclo vaccinale primario nei 120 giorni precedenti, oppure - siano guariti da infezione da SARS-CoV-2 nei 120 giorni precedenti, non si applica la quarantena ed è fatto obbligo di indossare dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipo FFP2 per almeno 10

giorni dall'ultima esposizione al caso. Il periodo di Auto-sorveglianza termina al giorno 5. È prevista l'effettuazione di un test antigenico rapido o molecolare per la rilevazione dell'antigene Sars-Cov-2 alla prima comparsa dei sintomi e, se ancora sintomatici, al quinto giorno successivo alla data dell'ultimo contatto stretto con soggetti confermati positivi al Covid 19.

Contatti a BASSO RISCHIO con:

- ✓ soggetti affetti dal virus, cioè contatti diretti faccia a faccia ad una distanza inferiore ai 2 metri e per meno di 15 minuti, per i quali non è necessaria quarantena ma mantenere le normali precauzioni igienico-sanitarie sempre che siano state indossate le mascherine durante il contatto.

Nel confidare nella fattiva collaborazione per la puntuale attuazione della presente direttiva l'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Il Segretario generale
Direttore generale
Dott. Antonio Le Donne