



CITTÀ DI PALERMO

Ufficio del Segretario Generale

Direttore Generale

Via IV Aprile, 4 – 90133 PALERMO

email: comitatosicurezzaadatorilavoro@comune.palermo.it

e, p.c.

Ai Sigg. Dirigenti Datori di lavoro
Ai Sigg. Dirigenti
Al Sig. Mobility Manager aziendale
Ing. Roberto Biondo
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: Nona Direttiva sull'organizzazione del lavoro in periodo emergenziale in attuazione del D.L. 21.09.2021 n. 127, del D.P.C.M. 23.09.2021, del D.M. 08.10.2021 e del D.P.C.M. 12.10.2021.

1) PREMESSA

Si premette che a seguito della dichiarazione dello stato d'emergenza nazionale, deliberato dal Consiglio dei Ministri il 31.01.2020, ed in attuazione dei provvedimenti via via emessi dalle autorità governative, in funzione dell'evoluzione del contagio da SARS-Cov-2, lo scrivente ha emanato otto direttive per l'organizzazione del lavoro nell'Amministrazione comunale nel periodo di emergenza sanitaria. L'ottava ed ultima direttiva è stata emanata con nota protocollo n. 647096 del 17.05.2021.

Successivamente: con D.L. 23.07.2021 n. 105, convertito in Legge n. 126 del 16.09.2021, lo stato di emergenza nazionale, più volte prorogato, è stato ulteriormente prorogato fino al 31

dicembre 2021; con D.L. 21.09.2021 n. 127 sono state emanate misure urgenti per assicurare lo svolgimento in sicurezza del lavoro pubblico e privato mediante l'estensione dell'ambito applicativo della certificazione verde COVID-19; con D.P.C.M. 23.09.2021 è stato disposto che nella Pubblica Amministrazione, con decorrenza 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza; con Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 08.10.2021 sono state emanate le linee guida per l'attuazione delle disposizioni di cui al D.P.C.M. 23.09.2021; con D.P.C.M. 12.10.2021 sono state emanate le linee guida per l'attuazione delle disposizioni recate dal D.L. 21.09.2021 n. 127.

Conseguentemente, per impartire disposizioni relative al recepimento delle norme di cui ai predetti provvedimenti governativi, si è reso necessario emanare la presente nona direttiva che viene inoltrata in data odierna, stante che le linee guida ufficiali e definitive sulle modalità di verifica delle certificazioni verdi sono state diramate solo nel pomeriggio del 12.10.2021.

2) IL D.L. 21.09.2021 N. 127

L'art. 1 del D.L. 21.09.2021 n. 127, inserendo nel D.L. 22.04.2021 n. 52 l'articolo 9-quinquies, introduce innovative disposizioni sull'impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore del lavoro pubblico che, in questa sede, vengono riassunte nei termini seguenti.

1) Dal 15 ottobre al 31 dicembre 2021 per l'accesso nei luoghi di lavoro il personale delle amministrazioni pubbliche (ad eccezione dei soggetti esenti dalla campagna vaccinale¹ sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute²) è tenuto a possedere ed esibire, su richiesta, la certificazione verde COVID-19, e ai Datori di lavoro è demandato l'onere della verifica circa il rispetto di tale disposizione che, peraltro, è estesa a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le pubbliche amministrazioni, anche sulla base di contratti esterni. Per questi ultimi la verifica sul rispetto delle prescrizioni, oltre che dai Datori di lavoro delle Unità produttive ove prestano servizio, deve essere effettuata anche dai rispettivi Datori di lavoro.

2) Entro il 15 ottobre 2021 i Datori di lavoro devono:

2.1) definire le modalità operative per l'effettuazione delle verifiche circa il rispetto delle prescrizioni normative, che possono essere svolte anche a campione, ma, preferibilmente, al momento dell'accesso ai luoghi di lavoro;

2.2) individuare, con atto formale, i soggetti incaricati dell'accertamento e della contestazione in caso di accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti dal Decreto Legge.

3) Le verifiche delle certificazioni verdi COVID-19 dovranno essere effettuate con le modalità indicate dall'art. 13 del D.P.C.M. 17.06.2021, ossia mediante lettura del codice a barre bidimensionale apposto sulla certificazione, utilizzando l'applicazione mobile *VerificaC19* di cui al paragrafo 4 dell'allegato B al D.P.C.M., come dettagliatamente illustrato nel successivo paragrafo 3 (Procedura di verifica). Inoltre, il predetto articolo 13, al comma 2, lettera a), dispone che alla verifica delle certificazioni verdi COVID-19 siano deputati *i pubblici ufficiali nell'esercizio delle relative funzioni*³. Ai sensi del comma 4 del medesimo articolo, è facoltà del verificatore chiedere l'esibizione di un documento di identità.

¹ La formulazione del comma 3 dell'istituendo art. 9-quinquies esclude radicalmente, per l'accesso nei luoghi di lavoro, il possesso e la conseguente esibizione della certificazione verde per i soggetti in parola e quindi anche la certificazione ottenuta a seguito di test molecolare o di test antigenico rapido con esito negativo, nonostante la gratuità degli stessi, prevista dall'art. 4 del D.L. n. 127/2021 espressamente in favore di tale categoria.

² Circolare del Ministero della Salute n. 35309 del 04.08.2021, valida fino al 30.09.2021 e prorogata al 30.11.2021 con circolare del Ministero della Salute n. 43366 del 25.09.2021.

³ Sul punto si fa presente che la giurisprudenza ha avuto modo di chiarire che è ormai "*irrilevante la qualifica formale della persona all'interno dell'amministrazione*" (Cass. n. 172198/85) e che può essere considerato pubblico ufficiale anche "*chi concorre in modo sussidiario o accessorio all'attuazione dei fini della pubblica amministrazione, con azioni che non possano essere isolate dal contesto delle funzioni pubbliche*" (Cass. Pen. n. 172191/85). Pertanto, "*la qualifica di pubblico ufficiale, ai sensi dell'art. 357 c.p.*

- 4) Il dipendente, nel caso in cui comunichi di non essere in possesso della certificazione verde COVID-19 o qualora risulti privo di tale certificazione al momento dell'accesso al luogo di lavoro è considerato assente ingiustificato fino alla presentazione della predetta certificazione e, comunque, non oltre il 31.12.2021, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Per tali giorni di assenza non è dovuta alcuna retribuzione.
- 5) La mancata adozione delle misure organizzative entro il 15 ottobre 2021 e la mancata verifica del rispetto delle prescrizioni (entrambe di competenza dei Datori di lavoro), sono punite con le sanzioni previste dai commi 1, 3, 5 e 9 dell'art. 4 del D.L. 25.03.2020 n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 22.05.2020 n. 35, ai quali si rimanda.
- 6) L'accesso del personale ai luoghi di lavoro in assenza di certificazione verde COVID-19 è punito con le sanzioni previste dai commi 1, 3, 5 e 9 dell'art. 4 del D.L. 25.03.2020 n. 19, convertito con modificazioni dalla legge 22.05.2020 n. 35, ai quali si rimanda, ferme restando le conseguenze disciplinari secondo i rispettivi ordinamenti. In tale fattispecie, la sanzione amministrativa prevista dal comma 1 del citato art. 4 del D.L. n. 19/2020 è stabilita in € da 600 a 1.500.
- 7) Le predette sanzioni sono irrogate dal Prefetto, sulla scorta della documentazione trasmessa dai soggetti dell'Amministrazione incaricati dell'accertamento e della contestazione delle violazioni.
- 8) Ai sensi del comma 11 dell'art. 9-quinquies del D.L. n. 52/2021, introdotto dall'art. 1 del D.L. n. 127/2021, ai soggetti titolari di cariche elettive o di cariche istituzionali di vertice si applicano le disposizioni relative a:
- 8.1) obbligo del possesso della certificazione verde COVID-19 per l'accesso nei locali dell'amministrazione, fatta eccezione per i soggetti esenti dalla campagna vaccinale sulla base di idonea certificazione medica rilasciata secondo i criteri definiti con circolare del Ministero della salute;
- 8.2) obbligo dei Datori di lavoro delle singole Unità produttive di verificare il rispetto delle prescrizioni dettate dal Decreto Ministeriale;
- 8.3) irrogazione delle sanzioni.

3) PROCEDURA DI VERIFICA

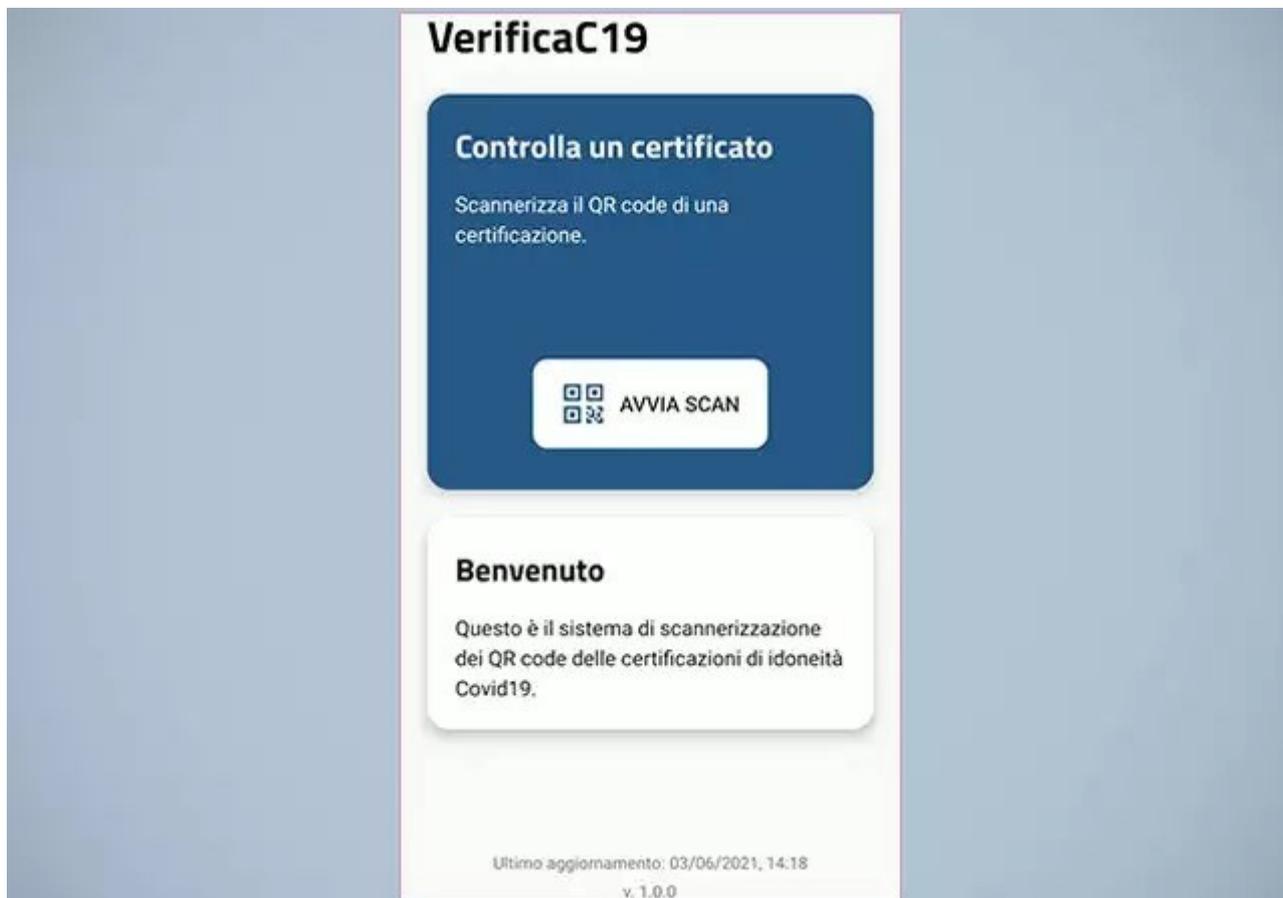
VerificaC19 è l'App ufficiale del Governo Italiano, sviluppata dal Ministero della Salute in collaborazione con il Ministero per l'Innovazione Tecnologica e la Digitalizzazione, il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Commissario Straordinario per l'Emergenza COVID-19, per abilitare gli operatori alla verifica della validità e dell'autenticità delle certificazioni verdi COVID-19 prodotte in Italia dalla Piattaforma nazionale-DGC del Ministero della salute e dei Certificati europei digitali COVID ("EU Digital COVID Certificate") rilasciati dagli altri Stati Membri dell'Unione Europea.

L'App *VerificaC19* consente, agli operatori incaricati, la verifica della validità delle certificazioni verdi COVID-19 e degli "EU Digital COVID Certificate" attraverso la lettura del QR code del certificato. Non prevede la memorizzazione o la comunicazione a terzi delle informazioni scansionate. L'App, infatti, effettua la verifica in modalità offline ovvero senza invocare un servizio di un sistema remoto nel momento in cui viene utilizzata. La verifica dell'autenticità del certificato presuppone che l'App possa accedere almeno una volta al giorno al backend della Piattaforma

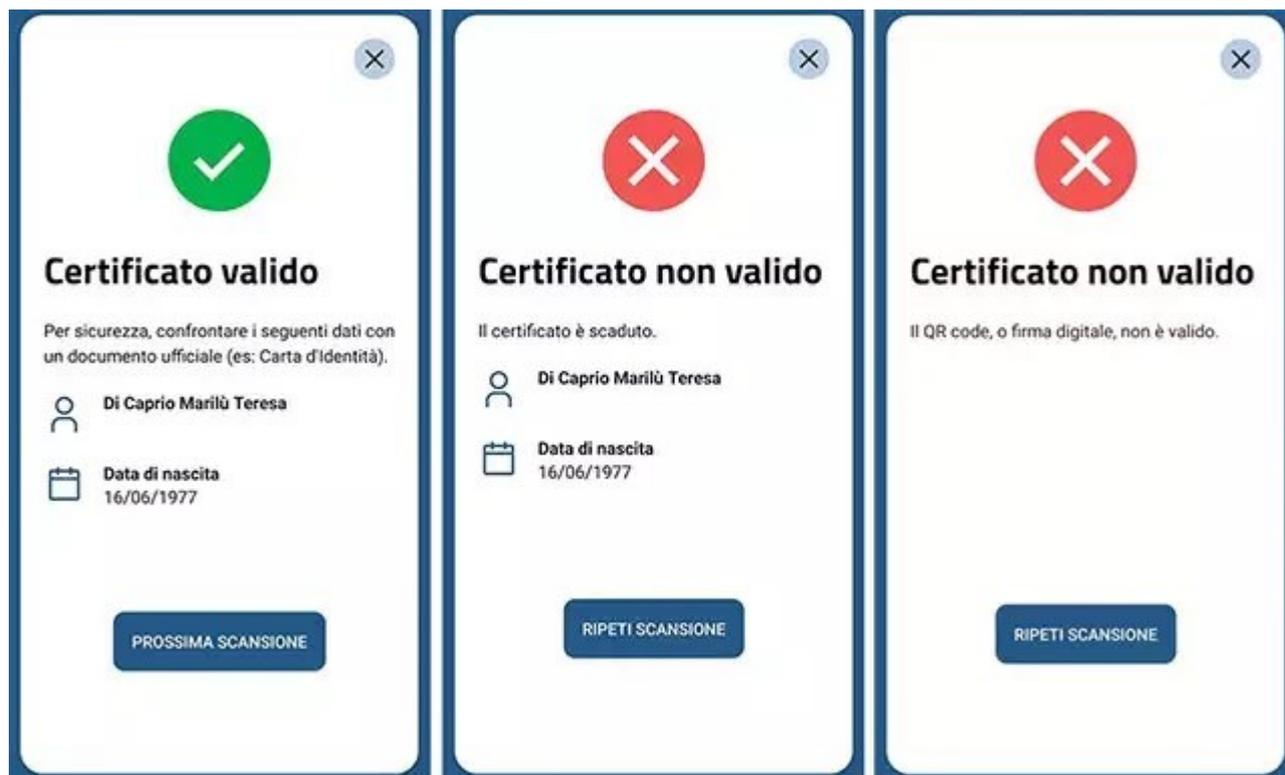
(come modificato dalle leggi 86/1990 e 181/92), deve esser riconosciuta a quei soggetti che, pubblici dipendenti o semplici privati, possono e debbono - quale che sia la loro posizione soggettiva - formare e manifestare, nell'ambito di una potestà regolata dal diritto pubblico, la volontà della p.a., ovvero esercitare, indipendentemente da formali investiture, poteri autoritativi, deliberativi o certificativi, disgiuntamente e non cumulativamente considerati" (Cass. Pen. 7.6.2001; n. 191171/92; n. 213910/99). La qualità di pubblico ufficiale è stata riconosciuta nel tempo a diversi soggetti. A titolo esemplificativo sono considerati pacificamente pubblici ufficiali i portalettere e i fattorini postali (Cass. n. 5.10.1982).

nazionale-DGC , collegato al gateway europeo (DGCG), dove sono rese disponibili tutte le chiavi pubbliche utilizzate per firmare gli “EU Digital COVID Certificate” emessi.

L'App svolge il suo compito anche in modalità offline, senza una connessione Internet attiva (è però necessario abilitarla almeno una volta al giorno). Non appena aperta, l'interfaccia di *VerificaC19* mostra il pulsante “Avvia scan” per attivare la fotocamera e inquadrare il codice QR relativo al certificato verde COVID-19 da analizzare.



In un istante compare l'esito della scansione, “Certificato valido” oppure “Certificato non valido”, accompagnato da alcune informazioni di base come nome, cognome e data di nascita del cittadino.



Lo sviluppo è stato curato nel pieno rispetto delle norme che regolano la tutela della privacy.

L'App è sviluppata e rilasciata nel pieno rispetto della protezione dei dati personali dell'utente e della normativa vigente, in particolare del decreto-legge del 22 aprile 2021, n. 52, nonché delle specifiche tecniche europee approvate dall'eHealth Network per l'EU Digital COVID Certificate (già Digital Green Certificate).

Ricapitolando, sono questi gli step che regolano il funzionamento di *VerificaC19*:

- il soggetto che deve verificare la certificazione verde COVID-19 chiede all'utente di mostrare il QR code del suo certificato;
- utilizzando l'App viene letto il QR code e ne viene verificata l'autenticità utilizzando la chiave pubblica di firma del certificato;
- una volta decodificato il contenuto informativo della certificazione verde COVID-19 o dell'EU Digital COVID Certificate, l'App mostra le informazioni principali in esso contenute (nome, cognome e data di nascita dell'intestatario del certificato);
- la validità del certificato viene verificata rispetto alle date in esso contenute e alle regole in vigore in Italia per le certificazioni verdi COVID-19.

È possibile scaricare *VerificaC19* in modo del tutto gratuito su dispositivi Android e iOS, direttamente dalle piattaforme Play Store di Google e App Store di Apple.

Sono accettati tre tipi di certificati: il certificato di avvenuta vaccinazione, il certificato di test con tampone negativo recente ed il certificato di guarigione dal Covid-19. L'obiettivo è chiaro: garantire la libertà di movimento sia a chi si trovi immunizzato dopo aver avuto la malattia, sia a chi abbia fatto il vaccino, sia a chi abbia un tampone negativo, pur non essendo vaccinato.

L'attuale disciplina, dunque, consente che la certificazione verde COVID-19 debba essere letta dagli incaricati esclusivamente attraverso l'apposita App Verifica Covid-19 messa a punto dal Governo, app che consente al verificatore di accedere solo a un'informazione binaria: il titolare del documento ha o non ha una certificazione verde COVID-19 valida, senza alcun riferimento né alla condizione – vaccino, guarigione dal Covid19 o tampone – che ha portato al rilascio della certificazione né alla data di scadenza del documento medesimo.

La possibilità di surrogare la procedura sopra esposta con altre che prevederebbero la raccolta in banche dati delle informazioni circa il possesso della certificazione verde COVID-19 da parte dei dipendenti e la correlata scadenza, ad oggi, deve essere considerata assolutamente illegittima in quanto la richiesta di copia del documento e di indicazione della data di scadenza e la successiva conservazione di tali elementi rappresentano una violazione della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali, giacché il titolare del trattamento non ha titolo per acquisire la data di scadenza della certificazione verde COVID-19 e conservare gli altri dati personali contenuti nel medesimo documento.

La soluzione ipotizzata, se per un verso renderebbe più snella l'attività di verifica, al contempo metterebbe in circolazione una quantità di dati eccedenti quelli strettamente necessari per la verifica in parola. Basti pensare al solo dato della scadenza della certificazione verde COVID-19, diversa a seconda della ragione della sua emissione, che consentirebbe a chiunque di sapere se il suo possessore è vaccinato, ovvero ha fatto semplicemente un tampone ovvero è già stato contagiato.

Le ultime predette valutazioni verrebbero, invece, superate ove si potesse accedere alle banche dati nazionali di cui al portale NoiPA e/o alla piattaforma nazionale DGC sul sito www.dgc.gov.it.

Di tale possibilità di accesso, non appena lo stesso sarà attivato, verrà data tempestiva comunicazione ai Datori di lavoro.

4) VALIDITA' DELLE CERTIFICAZIONI VERDI COVID-19

Per quanto concerne la validità delle certificazioni verdi COVID-19 si rammenta che, attualmente, vigono i seguenti termini:

- 1) certificazione a seguito di avvenuta vaccinazione anti-SARS-CoV-2: 12 mesi (art. 9, comma 3 del D.L. n. 52/2021, convertito in legge n. 87/2021, modificato dal D.L. n. 105/2021, convertito in legge n. 126/2021);
- 2) certificazione a seguito di effettuazione di test molecolare con esito negativo al virus SARS-CoV-2: 72 ore (art. 9, comma 5 del D.L. n. 52/2021, convertito in legge n. 87/2021, *in corso di modifica con un emendamento già approvato al Senato al D.L. n. 122/2021*).
- 3) certificazione a seguito di effettuazione di test antigenico rapido con esito negativo al virus SARS-CoV-2: 48 ore (art.9, comma 5 del D.L. n. 52/2021, convertito in legge n. 87/2021);
- 4) certificazione rilasciata sulla base della avvenuta guarigione da COVID-19, con contestuale cessazione dell'isolamento prescritto in seguito ad infezione da SARS-CoV-2: 6 mesi (art. 9, comma 4 del D.L. n. 52/2021, convertito in legge n. 87/2021).
- 5) certificazione rilasciata a seguito effettuazione di prima dose di vaccino, che ne richiede due: fino alla data di esecuzione della dose successiva (art. 9, comma 3 del D.L. n. 52/2021, convertito in legge n. 87/2021, modificato dal D.L. n. 105/2021, convertito in legge n. 126/2021).

5) IL D.P.C.M. 23.09.2021

Si rileva che per effetto del D.L. 21.09.2021 n. 127, che ha esteso ai lavoratori del settore pubblico l'obbligo di possedere ed esibire la certificazione verde COVID-19, è stata rafforzata la sicurezza del lavoro in presenza e, conseguentemente, non risulta più imprescindibile il ricorso al lavoro in modalità agile e quindi l'individuazione del lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa.

Si ricorda che il comma 1 dell'art. 87 del D.L. 17.03.2020 n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24.04.2020 n. 27, prevede che fino alla cessazione dello stato di

emergenza epidemiologica, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni.

Pertanto, in virtù della possibilità offerta dal D.L. n. 18/2020 e alla luce degli effetti benefici prodotti dal D.L. n. 127/2021 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, le Autorità di Governo hanno ritenuto di superare la modalità di utilizzo del lavoro agile nel periodo emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa, decretando che, ***a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.L. 30.03.2001, n. 165, è quella svolta in presenza.***

La relazione illustrativa, allegata al D.P.C.M. 23.09.2021, chiarisce che, per i dipendenti finora impegnati nel lavoro agile, *il rientro (in ufficio) non sarà immediato, bensì graduale e accompagnato da apposite indicazioni fornite a tutte le pubbliche amministrazioni con decreto del Ministro per la PA, ovviamente nel rispetto della cornice delle misure di contrasto del fenomeno epidemiologico adottate dalle competenti autorità.*

Per effetto del D.P.C.M. 23.09.2021, quindi, dal 15.10.2021 cessa la vigenza del regime emergenziale ai fini del lavoro agile e, pertanto, non è più consentito svolgere tale attività prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81. Tuttavia, alla data attuale vigono le disposizioni di cui all'art. 14 della legge 07.08.2015 n. 124, che nel recente passato ha subito varie modifiche e, in particolare:

- 1) Quelle introdotte dall'art. 263, comma 4 bis del D.L. 19.05.2020 n. 34 (*Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*) in base alle quali le pubbliche amministrazioni entro il 31 dicembre di ogni anno, sono tenute ad adottare il POLA e in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30% dei dipendenti, ove lo richiedano;
- 2) Quelle introdotte dall'art. 1 del D.L. 30.04.2021 n. 56 (*Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi*) che dispongono che in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.

Le due disposizioni, entrambe apparentemente in vigore, sono tuttavia in contrasto circa la percentuale minima dei dipendenti per i quali può essere autorizzato il lavoro agile. Tuttavia, il principio generale della successione delle disposizioni di legge nel tempo fa propendere per la vigenza della disposizione più recente, secondo la quale la **percentuale minima**, in caso di mancata adozione del POLA, è fissata nel 15%. A tal proposito, nulla prevede il D.P.C.M. 23.09.2021, conseguendone che in assenza di altre previsioni e in attesa di quelle nuove si debba applicare la già citata soglia del 15%.

Ciò chiarito, alla luce delle disposizioni impartite dal D.P.C.M. 23.09.2021 e delle linee guida contenute nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 08.10.2021, le misure organizzative da adottare per il rientro in presenza del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni dovranno prevedere le sottoelencate azioni.

- 1) Adottare nel periodo 15 – 30 Ottobre le misure organizzative necessarie per l'attuazione del decreto ministeriale 08.10.2021, prevedendo il rientro in presenza di tutto il personale;
- 2) Assicurare fin dal 15.10.2021 la presenza in ufficio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office), anche attraverso la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza;
- 3) Individuare, onde evitare che il personale che accede alla sede dell'ufficio si concentri nella stessa fascia oraria, fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate, anche in deroga alle modalità previste dai contratti collettivi e nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale;

- 4) Elaborare, mediante i *mobility manager* aziendali, i piani degli spostamenti casa-lavoro (PSCL) tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro e ciò al fine di agevolare gli spostamenti casa-lavoro del personale dipendente.

6) ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DAL D.L. 21.09.2021 N. 127 E DAL D.P.C.M. 12.10.2021

Ai sensi del comma 4 dell'art. 9-quinquies del D.L. n. 52/2021, introdotto dall'art. 1 del D.L. n. 127/2021, il "*Datore di lavoro del personale*" è tenuto "*a verificare il rispetto delle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2*". Il *Datore di lavoro del personale* di cui al comma 4, **secondo le linee guida di cui al D.P.C.M. 12.10.2021** (vedi par. 1.2, 1° capoverso), è identificato nel "*Dirigente apicale di ciascuna amministrazione*" da individuarsi, nel caso di un Comune, nel **Segretario Generale**.

A sua volta il predetto **Dirigente apicale**, in relazione alla dimensione della struttura e alla presenza di una o più sedi decentrate, **può delegare la predetta funzione con atto scritto** a specifico personale, preferibilmente con qualifica dirigenziale, ove presente (vedi DPCM 12.10.2021, par. 1.2, 2° capoverso).

Nell'esercizio del potere di controllo, il **Dirigente apicale**, così come prima identificato, **impartisce le modalità attuative** secondo le quali i soggetti dallo stesso incaricati provvedono a effettuare le attività di controllo.

Tenuto conto degli **enunciati linguistici variamente utilizzati o indirettamente allusi nelle disposizioni** (datore di lavoro del personale, dirigente apicale, datore di lavoro per la sicurezza, datore di lavoro organizzativo, ecc) i quali vengono connotati da contenuto giuridico specifico solo a seguito del processo interpretativo che consente di trarre da essi una "norma" e, soprattutto, avendo contezza della dimensione e complessità organizzativa del Comune di Palermo, lo scrivente individua nei **Dirigenti Datori di lavoro ex D.Lgs. n. 81/2008 (recante norme sulla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro)**, il cui incarico è stato già conferito loro con specifiche Determinazioni Sindacali, i soggetti incaricati di effettuare materialmente le attività di controllo, anche **avvalendosi del personale appositamente preposto** allo svolgimento di tutte le attività di verifica. Tale scelta è motivata dalla natura propria delle finalità del controllo, teso a limitare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori (vedi DPCM 12.10.2021, par. 1.1, 2° capoverso "*funzione di prevenzione*").

La presente equivale, a tutti gli effetti, all'atto di delega previsto dal citato D.P.C.M. 12.10.2021 (vedi par. 1.2, 2° capoverso già citato).

Sulla scorta di quanto precede, al fine di dare attuazione alle misure previste dal D.L. 21.09.2021 n. 127 e dal D.P.C.M. 12.10.2021, con la presente direttiva si impartiscono le sottoelencate disposizioni.

- 1) Ciascun **Datore di lavoro**, come sopra individuato, e dunque formalmente incaricato dallo scrivente Dirigente apicale, **entro il 15.10.2021**:

1.1) dovrà, in funzione delle specificità dei propri luoghi di lavoro:

- **indicare le modalità operative** per l'esecuzione dei controlli, mediante l'App *VerificaC19*, delle certificazioni verdi COVID-19 (sia in formato cartaceo, sia in formato digitale), previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 9-quinquies del D.L. 22.04.2021 n. 52 (in seguito art. 9-quinquies), chiarendo il modello di controlli prescelto tra controllo di tutti i dipendenti, svolto giornalmente all'accesso della struttura (in tal caso andrà indicato l'Ufficio/UU.OO. a cui comunicare tempestivamente i nominativi dei dipendenti privi di certificazione verde

COVID-19 ai quali non è stato consentito l'accesso, per l'attribuzione dell'assenza ingiustificata) ovvero controllo svolto giornalmente a campione (eseguibile in qualunque momento della giornata lavorativa dall'accesso alla fuoriuscita, ma preferibilmente all'ingresso), con indicazione della percentuale dei dipendenti da controllare che non dovrà essere inferiore al 20% dei dipendenti presenti in servizio, assicurando che tale controllo sia effettuato, nel tempo, in maniera omogenea, con un criterio di rotazione su tutto il personale dipendente, indicando i motivi che inducono a tale scelta, quale ad esempio il rischio, nelle Unità produttive con elevato numero di dipendenti, del verificarsi di assembramenti ai punti di ingresso;

- **informare i soggetti** di cui al successivo punto 1.2) che, in conformità al comma 4 dell'art. 13 del D.P.C.M. 17.06.2021 ed alla Circolare del Ministero dell'Interno – Gabinetto del Ministro - n. 15350/117/2/1 del 10.08.2021, la verifica dell'identità della persona in possesso della certificazione verde, avendo natura discrezionale, si renderà comunque necessaria nei casi di abuso o elusione della norma e nei casi, possibili anche durante i controlli in ingresso, di manifesta incongruenza del soggetto con i dati anagrafici indicati nella certificazione verde;
- **informare i soggetti** di cui al successivo punto 1.2) circa l'ottemperanza alle disposizioni di cui ai successivi punti 6), 7), 9), 10), 11), 12).

1.2) **dovrà adottare un provvedimento per l'individuazione dei soggetti incaricati di effettuare i controlli**, mediante l'App *VerificaC19*, delle certificazioni verdi COVID-19, previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 9-quinquies su tutti dipendenti in ingresso, ovvero dei soggetti incaricati di effettuare le verifiche a campione, sempre mediante l'App *VerificaC19*, nonché i soggetti incaricati di effettuare gli accertamenti e le contestazioni nei casi di accesso ai luoghi di lavoro in violazione degli obblighi previsti dal D.L. n. 127/2021.

2) I Datori di lavoro sono onerati di trasmettere allo scrivente presso la casella di posta elettronica **comitatosicurezzaatorilavoro@comune.palermo.it** la documentazione attestante l'avvenuta ottemperanza alle disposizioni di cui ai superiori punti 1.1) e 1.2).

3) Per quanto concerne il provvedimento previsto al superiore punto 1.2) nella seduta del Tavolo di Coordinamento dei Datori di lavoro per la sicurezza, effettuata in data 30.09.2021, presieduta dal Segretario generale Direttore generale, i Datori di lavoro, come prima individuati, hanno concordato, che per l'effettuazione dei controlli delle certificazioni verdi COVID-19 in fase di ingresso in ufficio, saranno individuati i portieri custodi, prevedendo che gli stessi operino almeno a coppie, onde consentire la verifica reciproca delle proprie certificazioni immediatamente prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

4) I portieri dipendenti della Società RESET effettueranno anch'essi i controlli giornalieri in fase di ingresso in ufficio, alla stregua dei portieri comunali, in forza dell'allegato n. 4 alla Deliberazione di C.C. n. 1232/2014, che ha approvato il vigente contratto di servizio con Re.Se.T., in cui l'Attività di Portierato viene disciplinata nei termini di *"apertura e chiusura dei locali con tenuta delle relative chiavi, Attività di custodia, **regolazione degli accessi**, servizi di anticamera. Relazione con utenti di natura diretta"*.

A tal fine, il Dirigente competente in via principale alla gestione del contratto con RESET provvederà a dare indicazioni alla predetta Società affinché, al fine della corretta erogazione del servizio, informi i propri dipendenti con funzione di portieri, sulla nuova attività da svolgere tramite gli apparecchi di telefonia mobile, a tal uopo abilitati e messi a disposizione dai datori di lavoro delle diverse Unità produttive.

5) Per Unità produttive decentrate, poste in appartamenti ubicati in condomini, con pochi dipendenti, tra i quali nessuno riveste la qualifica di portiere custode, come, ad esempio, alcune sedi di commissioni consiliari, il Datore di lavoro, come incaricato dal Dirigente apicale, potrà assegnare la funzione di controllo delle certificazioni all'ingresso dei locali a personale di qualunque altro profilo.

6) **Il Servizio Innovazione, entro il 14.10.2021**, concluderà le operazioni di assegnazione a ciascun Datore di lavoro, come sopra individuato, in ragione delle Unità produttive di competenza, degli apparecchi di telefonia mobile, abilitati solo all'utilizzo dell'App *VerificaC19*.

7) In conformità al comma 3 dell'art. 9-quinquies, le verifiche sul possesso della certificazione verde COVID-19 non si applicano nei confronti dei soggetti che dimostrino di essere esenti dalla campagna vaccinale mediante esibizione di certificazione medica rilasciata secondo i criteri dettati dalla Circolare del Ministero della Salute n. 35309 del 04.08.2021, valida fino al 30.11.2021, giusta Circolare del Ministero della Salute n. 43366 del 25.09.2021, da inoltrare al medico competente dell'Amministrazione. Come risulta dalle linee guida, resta fermo che il Medico competente – ove autorizzato dal dipendente - può informare il personale deputato ai controlli sulla circostanza che i soggetti di cui trattasi debbano essere esonerati dalle verifiche.

8) **Il possesso della certificazione verde COVID-19 non è, a legislazione vigente, oggetto di autocertificazione.** Il lavoratore che dichiara il possesso della predetta certificazione, ma non sia in grado di esibirla, è considerato assente ingiustificato. Il personale preposto al controllo vieterà, al lavoratore senza certificazione verde valida o che si rifiuti di esibirla, l'accesso alla struttura, invitandolo ad allontanarsi; inoltre, comunicherà, con immediatezza, all'ufficio competente il nominativo del personale al quale non è stato consentito l'accesso; ciascun giorno di mancato servizio, fino alla esibizione della certificazione verde, è considerato assenza ingiustificata, includendo nel periodo di assenza anche le eventuali giornate festive o non lavorative (vedi DPCM 12.10.2021, par. 1.2, 13° capoverso lettere a) e b)).

9) Tenuto conto della funzione di prevenzione alla quale la misura ("possesso della certificazione per l'accesso in ufficio") è preordinata, non sono consentite deroghe a tale obbligo e **non è consentito in alcun modo, in quanto elusivo del predetto obbligo, individuare i lavoratori da adibire al lavoro agile sulla base del mancato possesso di tale certificazione.**

10) Il D.L. 21.09.2021 n. 127 non introduce alcuna modifica in tema di soggetti fragili, la cui gestione rimane regolata dai commi 2 e 2bis dell'art. 26 del D.L. 18/2020, come modificati dall'art. 2 ter del D.L. n. 111/2021 convertito con legge n. 133 del 24.09.2021. Conseguentemente, fino al 31.12.2021 i lavoratori fragili (in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressioni, esiti da patologie oncologiche), inclusi i lavoratori con certificazioni di disabilità ex legge 104/1992, svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria di inquadramento. E laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile, l'assenza dal servizio di detti lavoratori è equiparata a ricovero ospedaliero.

Si chiarisce, invece, che **i lavoratori fragili riconosciuti idonei all'attività lavorativa tramite l'applicazione delle misure di prevenzione e mitigazione del rischio previste dal Medico competente sono anch'essi soggetti al possesso e alla esibizione della certificazione verde COVID-19.**

11) Ai sensi del comma 2 dell'art. 9-quinquies, i controlli dovranno essere effettuati anche nei confronti di tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le singole Unità produttive. A tal fine, a scopo esemplificativo e non esaustivo, si elencano alcune categorie di soggetti, ai quali è riferibile la norma del citato comma 2:

- dipendenti dell'Amministrazione comunale in ingresso, per servizio esterno, in Unità produttive diverse da quella di appartenenza;
- dipendenti dell'Amministrazione comunale convocati a vario titolo in Unità produttive diverse da quelle di appartenenza, ed eventuali loro accompagnatori (rappresentanti sindacali e/o procuratori);
- autorità politiche;
- maestranze del Cantiere comunale, del Co.I.M.E., dell'Area del Decoro Urbano e del Verde;
- maestranze e tecnici dell'Azienda AMG;
- dipendenti RESET;
- tecnici SISPI;
- maestranze e tecnici di ditte affidatarie di servizi presso l'Amministrazione comunale (manutenzione estintori, manutenzione fotoriproduttori, etc.);
- consulenti, anche a titolo gratuito;
- tirocinanti;
- corrieri che recapitano posta d'ufficio;
- visitatori che accedono, ad esempio, per lo svolgimento di una riunione o di un incontro di lavoro.

L'unica categoria di soggetti esclusa dall'obbligo di esibire la certificazione verde COVID-19 per accedere alle Unità produttive comunali è quella degli utenti.

Nel caso in cui in sede di verifica all'accesso venga accertata la mancanza della certificazione verde da parte di un soggetto esterno all'Unità produttiva, fermo restando l'allontanamento immediato, **dovrà essere data tempestiva comunicazione al datore di lavoro dello stesso per gli adempimenti di competenza.**

12) Poiché permane l'obbligo della misurazione della temperatura, si precisa che, all'atto dell'ingresso nella Unità produttiva, la verifica della certificazione verde COVID-19 dovrà **precedere** la misurazione della temperatura (operazione che si rivelerebbe inutile ove il lavoratore fosse sprovvisto di certificazione valida).

13) Ai sensi dell'art. 4 comma 9 del D.L. 25.03.2020 n. 19 convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, *“Il Prefetto, informando preventivamente il Ministro dell'interno, assicura l'esecuzione delle misure avvalendosi delle Forze di polizia, del personale dei corpi di polizia municipale munito della qualifica di agente di pubblica sicurezza e, ove occorra delle Forze armate (... ..) Il Prefetto assicura l'esecuzione delle misure di contenimento nei luoghi di lavoro avvalendosi anche del personale ispettivo dell'azienda sanitaria locale competente per territorio e dell'Ispettorato nazionale del lavoro limitatamente alle sue competenze in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro”.*

Tale disposizione si applica alle seguenti tipologie di soggetti:

A) Datori di lavoro/Dirigente apicale dell'Ente:

ai sensi del comma 8 dell'art. 9-quinquies, in caso di violazione delle disposizioni di cui al comma 4 e di mancata adozione (nel termine previsto) delle misure organizzative di cui al comma 5 del medesimo articolo si applica l'art. 4 commi 1,3, 5 e 9 del D.L. 25.03.2020 n. 19 convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, sopra citato;

B) Verificatori:

ai sensi del D.P.C.M. 17.06.2021 (“*Disposizioni attuative dell’art. 9, comma 10 del D.L. 22.04.2021 n. 52*”), come detto in precedenza al paragrafo 2, punto 3, la verifica delle certificazioni verdi dovrà essere effettuata dai verificatori identificati, tra gli altri, nei pubblici ufficiali nell’esercizio delle relative funzioni. Ai sensi del comma 6 dell’art. 13 del predetto DPCM, il controllo relativo alla corretta esecuzione delle verifiche di cui trattasi è svolto anch’esso dagli stessi soggetti di cui all’art 4 comma 9 del D.L 25.03.2020 n. 19 convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, sopra citato;

C) Lavoratori:

ai sensi del comma 7 dell’art. 9-quinquies, l’accesso nei luoghi di lavoro in violazione della norma è punito con la sanzione di cui al successivo comma 8, prima citato, che rinvia, a sua volta, all’articolo 4, comma 9, del D.L. 25.03.2020 n. 19 che individua il Prefetto, come sopra chiarito, quale soggetto che irroga la sanzione ivi prevista. Pertanto, nei casi di accesso nei luoghi di lavoro senza la certificazione verde COVID-19, i soggetti incaricati dal Datore di lavoro di accertare e contestare le violazioni, dopo avere intimato al lavoratore sprovvisto di certificazione di lasciare immediatamente il posto di lavoro, redigeranno un circostanziato “**Atto di contestazione**” da trasmettere, tempestivamente, a firma del Datore di lavoro individuato dal Dirigente apicale, al Prefetto per l’irrogazione della sanzione pecuniaria. Contestualmente, il predetto Datore di lavoro trasmetterà la medesima documentazione al **Settore Risorse Umane** per l’avvio del procedimento disciplinare ed alla **Ragioneria Generale** per la decurtazione degli emolumenti, **informando contemporaneamente il Dirigente che esercita le funzioni di Datore di lavoro del dipendente non già, in tal caso, ai fini della sicurezza, bensì ai sensi dell’art. 4, comma 2, e dell’art. 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001** (“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”) e **dell’art. 107 del d.lgs. 267/2000** (Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali per come vigente nell’Ordinamento regionale degli enti locali siciliani) **dunque quale datore di lavoro organizzativo.**

Il predetto lavoratore sarà considerato assente ingiustificato fino alla esibizione della certificazione verde, includendo nel periodo di assenza anche le eventuali giornate festive o non lavorative (vedi DPCM 12.10.2021, par. 1.2, 13° capoverso lettere a) e b)).

Quanto sopra non esclude le responsabilità penali per eventuali casi di alterazione o falsificazione della certificazione verde COVID-19 o per l’utilizzo di certificazioni di terzi.

14) Nei casi di dipendenti assenti ingiustificati per carenza della certificazione verde COVID-19, rilevata all’atto dell’ingresso, il Datore di lavoro, come sopra individuato, comunicherà **al Dirigente che esercita le funzioni di Datore di lavoro organizzativo del dipendente, ai sensi del d.lgs. 165/2001, come sopra detto**, l’elenco dei nominativi dei dipendenti assenti ingiustificati e le relative giornate di assenza affinché quest’ultimo ne abbia consapevolezza e, altresì, li possa comunicare alla Ragioneria Generale, ogni fine mese

Per tale tipologia di assenza il Settore Risorse Umane ha generato il codice ANG010.

15) **In relazione alle giornate di assenza ingiustificata, al lavoratore non sono dovuti la retribuzione né altro compenso o emolumento, comunque denominati**, e cioè qualsiasi componente della retribuzione (anche di natura previdenziale) avente carattere fisso e continuativo, accessorio o indennitario comunque denominato, previsto per la giornata di lavoro non prestata. I giorni di assenza ingiustificata non concorrono alla maturazione di ferie e comportano la corrispondente perdita di anzianità di servizio (vedi DPCM 12.10.2021, par. 1.4)

16) Fino a nuove disposizioni ministeriali, nei luoghi di lavoro permane l'obbligo del rispetto delle misure di mitigazione e prevenzione del rischio di contagio che prevedono l'uso della mascherina, ripetuti lavaggi ed igienizzazioni delle mani, ventilazione e ricambio d'aria nei locali di lavoro, evitare di toccarsi naso, bocca e occhi con le mani non pulite, mantenere sempre la distanza interpersonale prevista dalle misure di prevenzione.

Si dà mandato al Servizio Sicurezza luoghi di lavoro di aggiornare tempestivamente i Documenti di Valutazione dei Rischi tenuto conto delle mutate condizioni di sicurezza conseguenti alla frequentazione dei locali limitatamente a personale in possesso delle certificazioni verdi.

17) **Si evidenzia che il possesso della certificazione verde non fa comunque venir meno gli obblighi di isolamento e di comunicazione che incombono al soggetto che dovesse contrarre il Covid-19 o trovarsi in quarantena.** In tal caso, pertanto, il soggetto affetto da Covid-19 dovrà immediatamente porre in essere tutte le misure già previste per tali circostanze, a partire dagli obblighi informativi, e la certificazione verde eventualmente già acquisita, a prescindere dall'evento che l'ha generata, anche se non ancora revocata, non autorizza in alcun modo l'accesso o la permanenza nei luoghi di lavoro (vedi DPCM 12.10.2021, premessa).

18) In tema di rispetto della riservatezza dei dati, si segnala che il comma 5 dell'art. 13 del D.P.C.M. del 17 giugno 2021 afferma che *“l'attività di verifica delle certificazioni non comporta, in alcun caso, la raccolta dei dati dell'intestatario in qualunque forma”*. Anche il Garante per la protezione dei dati personali, di recente, esprimendosi sulla tematica delle verifiche delle certificazioni verdi COVID-19, ha chiarito che *“il trattamento dei dati personali funzionale a tali adempimenti, se condotto conformemente alla disciplina su richiamata e nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali (e in primo luogo del principio di minimizzazione) non può, pertanto, comportare l'integrazione degli estremi di alcun illecito, né tantomeno l'irrogazione delle sanzioni paventate nelle note ricevute dal Garante. Il trattamento in questione non necessita, peraltro, di autorizzazione da parte del Garante e va condotto, come già osservato, nel rispetto del complessivo quadro normativo su richiamato”*. In altra occasione, la stessa Autorità, sul tema relativo ai limiti del potere di accertamento dell'identità del titolare delle certificazioni verdi, nei contesti nei quali sia richiesto il possesso di tali attestazioni, ha precisato che la procedura prevede, oltre l'utilizzo della applicazione indicata dal ministero per la lettura della certificazione verde, anche gli obblighi di verifica dell'identità del titolare della stessa, con le modalità previste dall'art. 13, c.4, del citato D.P.C.M.. Tra le garanzie previste da tale decreto vi è anche l'esclusione della raccolta, da parte dei verificatori, dei dati dell'intestatario della certificazione, in qualunque forma (art. 13, c.5, del suddetto D.P.C.M.). Entro questi termini, pertanto, e nei sensi di cui al combinato disposto degli artt. 9-bis, c.4, secondo periodo del D.L. 52 del 2021 e 13, c.4 del citato D.P.C.M., è consentito il trattamento dei dati personali, consistente nella verifica, da parte dei soggetti di cui all'art. 13, c.2, dell'identità dell'intestatario della certificazione verde, mediante richiesta di esibizione di un documento di identità.

Infine, in data 11 ottobre 2021, il Garante, in sede di scrutinio dello schema di DPCM ha espresso parere favorevole, ritenendo di non dover formulare osservazioni sul testo finale atteso che le indicazioni fornite con carattere d'urgenza dal proprio Ufficio sono state tenute in debita considerazione dall'Autorità dalla quale emana il Decreto medesimo.

Ritenendo necessaria l'affissione in tutte le Unità produttive di una informativa sul trattamento dei dati personali riguardanti il controllo della certificazione verde COVID-19, a scopo meramente esemplificativo, se ne allega uno schema alla presente.

7) ATTUAZIONE DELLE MISURE PREVISTE DAL D.P.C.M. 23.09.2021 E DAL DECRETO MINISTERIALE 08.10.2021

Al fine di dare, entro i termini fissati, attuazione alle misure previste dal D.P.C.M. 23.09.2021 e dalle Linee Guida contenute nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 08.10.2021, con la presente direttiva si impartiscono le sottoelencate disposizioni.

A) Ciascun Dirigente di Servizio/Settore/Area organizzerà le attività del proprio ufficio:

A1) Disponendo che tutto il personale attualmente autorizzato a svolgere lavoro agile e *preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office)*, torni a svolgere la prestazione lavorativa in presenza nella sede del proprio ufficio a partire **dal 15.10.2021**, anche prevedendo, se ritenuta necessaria, la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza⁴;

A2) Organizzando, per il personale attualmente autorizzato a svolgere lavoro agile, ma preposto ad attività diverse da quelle indicate al precedente punto A1), il ritorno graduale in ufficio **entro il 30.10.2021**⁵;

A3) Adottando, **entro il 30.10.2021**, ogni altra misura organizzativa necessaria per dare piena attuazione alle disposizioni recate dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 08.10.2021;

A4) Individuando, se necessario per evitare che il personale che accede alla sede di servizio si concentri nella stessa fascia oraria, fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle già adottate, anche in deroga alle modalità previste dai contratti collettivi e nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale.

L'eventuale accesso alla modalità agile, nelle more della approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), potrà essere consentito con le modalità di cui all'art. 14 della legge n. 124/2015, con le modifiche introdotte dall'art. 1 del D.L. n. 56/2021 (**percentuale minima: 15% dei dipendenti, ove lo richiedano**) e nel rispetto delle condizioni previste dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 08.10.2021, art. 1 comma 3 lettere da a) a h)⁶.

⁴Quanto sopra non si applica ai lavoratori fragili (in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressioni, esiti da patologie oncologiche), inclusi i lavoratori con certificazioni di disabilità ex legge 104/1992, per i quali la normativa vigente prevede, fino al 31.12.2021, lo svolgimento di norma della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria di inquadramento. E laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile l'assenza dal servizio di detti lavoratori è equiparata a ricovero ospedaliero.

⁵ Quanto sopra non si applica ai lavoratori fragili (in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressioni, esiti da patologie oncologiche), inclusi i lavoratori con certificazioni di disabilità ex legge 104/1992, per i quali la normativa vigente prevede, fino al 31.12.2021, lo svolgimento di norma della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria di inquadramento. E laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità agile l'assenza dal servizio di detti lavoratori è equiparata a ricovero ospedaliero.

⁶ a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;

b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;

c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;

d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;

B) **Il Mobility Manager aziendale** dell'Amministrazione comunale, per tale incarico nominato con determinazione sindacale n. 91 del 22.09.2021, elaborerà il **piano degli spostamenti casa-lavoro (PSCL)**, tenendo conto delle disposizioni relative all'ampliamento delle fasce di ingresso e uscita dalle sedi di lavoro.

8) AZIONI DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Infine, si fa presente che, per garantire la corretta e omogenea attuazione delle disposizioni sul rientro in presenza dei dipendenti pubblici a decorrere dal 15 ottobre 2021 e sul tema del lavoro agile, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha messo in campo una serie di azioni, tra le quali:

- A) L'organizzazione di un helpdesk **Linea Amica Digitale** per il servizio di assistenza alle pubbliche amministrazioni sulle novità in vigore dal 15 ottobre. Tramite Formez PA saranno disponibili due canali di comunicazione:
- 1) una linea telefonica dedicata, attraverso il call center gestito da Formez PA che attiverà un numero verde dedicato (800254009) dalla giornata di mercoledì 13 ottobre 2021;
 - 2) una casella e-mail (lavoropubblico@governo.it) che inoltra automaticamente i quesiti a FormezPA. I quesiti di minor complessità saranno evasi in tempo reale dall'Associazione grazie alle informazioni contenute nelle FAQ, mentre i quesiti che richiedono un maggior approfondimento, anche giuridico, saranno sottoposti all'attenzione del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- B) La predisposizione da parte del Dipartimento di FAQ da pubblicare sul sito Linea amica Digitale.

Si dispone la pubblicazione della presente direttiva su Aquile Agili e sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente-Disposizioni Generali-Direttive sulla organizzazione del lavoro nel periodo emergenziale-COVID-19.

**IL SEGRETARIO GENERALE
DIRETTORE GENERALE
*Dott. Antonio Le Donne***

e) l'amministrazione, inoltre, mette in atto ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;

f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:

1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;

2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché eventuali fasce di contattabilità;

3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;

g) le amministrazioni assicurano 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;

h) le amministrazioni prevedono, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza, nel rispetto di quanto stabilito dal presente articolo.