

La Formazione Asmel direttamente nel
tuo Ufficio!

Ciclo di seminari online
(webinar) gratuiti



LA NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: GREEN PASS, LAVORO IN PRESENZA E SMART WORKING

22 novembre, dalle ore 11,30 alle 13,00

Programma

- Le previsioni legislative
- Le verifiche del possesso della certificazione
- L'organizzazione dei controlli
- Le sanzioni
- Il lavoro in presenza come modalità ordinaria
- Il ricorso al lavoro agile
- Le condizioni che lo consentono
- La concreta attuazione

ASMEL Associazione per la
Sussidiarietà e la Modernizzazione
degli Enti Locali

www.asmel.eu

800165654

webinar@asmel.eu

Dott. Arturo Bianco

ESPERTO GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, CONSULENTE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

AUTORE DI NUMEROSI VOLUMI, TRA CUI «IL CONTRATTO DEI DIRIGENTI E DEI SEGRETARI» (MAGGIOLI EDITORE 2021) “LA GESTIONE DEL PERSONALE NEGLI ENTI LOCALI” (CEL EDITORE 2021), “LA MANOVRA FINANZIARIA 2017” (CEL EDITORE), “CONTRATTAZIONE DECENTRATA, CONTROLLI E RESPONSABILITÀ” (MAGGIOLI EDITORE 2019), “LA GESTIONE ASSOCIATA DOPO IL DL N. 95/2012” (MAGGIOLI EDITORE 2012), “L’APPLICAZIONE DELLA LEGGE BRUNETTA” (SOLE 24 ORE EDITORE 2009)

DIRIGE LE RIVISTE TELEMATICHE “OGGI PA”, “IL BOLLETTINO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI”, GIORNALISTA, COLLABORA CON IL SOLE 24 ORE
GIÀ PRESIDENTE ANCI SICILIA, GIÀ COMPONENTE LA PRESIDENZA NAZIONALE ANCI, GIÀ DIRIGENTE ANCITEL

GIÀ CONSULENTE DAGLA (PRESIDENZA DEL CONSIGLIO), ANCI ED ARAN

- ▶ D.I. n. 127/2021, DPCM 12 ottobre controlli green pass e DPCM 8 ottobre lavoro agile
- ▶ Applicazione del vincolo dei controlli del green pass a partire dal 15 ottobre: non sono previste né deroghe né possibilità di allungamento della entrata in vigore
- ▶ Applicazione del rientro in presenza a partire dal 15 ottobre, con priorità per gli addetti agli uffici a contatto con il pubblico, e completamento entro i 15 giorni successivi
- ▶ Non assegnazione a lavoro agile dei dipendenti privi di certificazione verde
- ▶ Non applicazione del vincolo del rientro in presenza ai lavoratori fragili
- ▶ Possibilità per le PA di disporre in via eccezionale e nel rispetto dei vincoli dettati dal Decreto del Ministro per la PA la prosecuzione del lavoro agile nella attuale fase di emergenza
- ▶ Impegno alla elaborazione di «piani di spostamento casa lavoro» da parte dei mobility manager

LE PREVISIONI LEGISLATIVE

- ▶ Tutti i dipendenti di tutte le PA (compreso personale a tempo determinato)
- ▶ Tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa o di formazione o di volontariato presso le amministrazioni (controlli che si aggiungono a quelli disposti dal datore di lavoro), compresi i visitatori
- ▶ Tutti i soggetti titolari di cariche elettive e ai rappresentanti degli organi di indirizzo politico amministrativo
- ▶ Al personale educativo e scolastico si applicano le disposizioni sull'obbligo vaccinale introdotte per il personale delle strutture sanitarie e socio-assistenziali.
- ▶ Esclusi gli utenti
- ▶ Esclusi i soggetti esenti dal vincolo vaccinale

I DESTINATARI

- ▶ Il dirigente competente è individuato in quello «amministrativo apicale»
- ▶ Il dirigente apicale può delegare, in ragione della complessità, ad altro dirigente, con indicazione delle modalità operative di effettuazione dei controlli
- ▶ Possibilità di individuazione di soggetti che svolgono concretamente i controlli
- ▶ L'accertamento del mancato possesso della certificazione verde all'ingresso inibisce l'accesso al luogo di lavoro; l'accertamento successivo impone l'immediato allontanamento e l'avvio del procedimento sanzionatorio, con possibile avvio di un procedimento disciplinare
- ▶ Nel caso di non effettuazione all'ingresso vincolo di controlli a campione per almeno il 20% del personale presente in servizio, preferibilmente in orario antimeridiano
- ▶ Controlli con modalità automatizzate (ivi compreso il pacchetto del Ministero della Salute, la piattaforma DGC, per quelle con più di 1000 dipendenti la interoperabilità con la piattaforma DGC) e/o con l'applicazione Verifica C19; evitare code
- ▶ Possibilità per i dipendenti di chiedere l'acquisizione del certificato verde

I CONTROLLI/1

- ▶ Previsione di controlli anticipati per gli addetti ai servizi pubblici essenziali, così da evitare conseguenze negative sulla qualità dei servizi erogati
- ▶ Modalità di cui al DPCM 17 giugno 2021 (piattaforma nazionale DGC), utilizzo della piattaforma NoiPA
- ▶ «In ossequio alla disciplina sul trattamento dei dati personali non è comunque consentita la raccolta dei dati relativi alle certificazioni esibite dai lavoratori né la conservazione della loro copia»
- ▶ Informazione sull'accertamento dei soggetti cui i controlli all'ingresso inibiscono l'assenza e su per i quali i controlli a campione attestano il mancato possesso della certificazione da trasmettere al dirigente competente ed al settore personale per la dichiarazione di assenza non giustificata, per l'eventuale avvio del procedimento sanzionatorio e di quello disciplinare
- ▶ Responsabilità penale per l'accertamento della contraffazione della certificazione

I CONTROLLI/2

- ▶ Divieto di erogazione di tutti i compensi compresa la indennità cd alimentare prevista in caso di sospensione
- ▶ Servizio non utile a tutti i fini: previdenziale, anzianità di servizio, ferie, tredicesima
- ▶ Comunicazione da parte di un ufficio individuato dal datore di lavoro al Prefetto per la irrogazione della sanzione amministrativa da 600 a 1.500 euro per i dipendenti
- ▶ Irrogazione di una sanzione da 400 a 1.000 euro al dirigente apicale che non procede alla organizzazione dei controlli, con possibile ulteriore maturazione di responsabilità disciplinare per violazione di legge

LE SANZIONI

- ▶ Rientro in presenza inteso come «svolgimento della prestazione lavorativa resa nella sedi di servizio»
- ▶ Da completare entro 15 giorni successivi al 15 ottobre
- ▶ Assicurare comunque da subito la presenza in servizio del personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione dei servizi all'utenza (back-office)”
- ▶ Possibilità di prevedere “la flessibilità degli orari di sportello e di ricevimento dell'utenza e anche mediante l'ausilio di piattaforme digitali già impiegate dalle pubbliche amministrazioni”
- ▶ Superamento del lavoro agile in fase di emergenza
- ▶ Applicazione del lavoro agile ai lavoratori fragili

IL LAVORO IN PRESENZA COME MODALITA' ORDINARIA

- ▶ La competenza alla adozione delle misure organizzative è attribuita ai “dirigenti di livello non generale, responsabili di un ufficio o servizio comunque denominato e, ove non presenti, attraverso la figura dirigenziale sovraordinata. Negli enti in cui non siano presenti figure dirigenziali, il riferimento è da intendersi ad una figura apicale individuata in coerenza con i relativi ordinamenti”
- ▶ Differenza con le scelte per il controllo della certificazione verde
- ▶ Possibili linee guida unitarie adottate dalle amministrazioni
- ▶ Ampia flessibilità oraria in entrata ed in uscita al personale: anche «in deroga alle modalità previste dai contratti collettivi” e nel «rispetto del sistema di partecipazione sindacale” (dubbi sollevati da tale formula per i tempi del confronto e della contrattazione decentrata)
- ▶ Sono fatti salvi gli accordi individuali per il lavoro agile stipulati pre-pandemia secondo la legge n. 81/2017
- ▶ Alle viste Linee Guida nazionali, previa intesa con i soggetti sindacali, e norme contrattuali

IL RICORSO AL LAVORO AGILE

- ▶ Possibile proseguire il lavoro agile nelle more della disciplina che dovrà essere dettata dal CCNL e degli obiettivi che dovranno essere indicati nel POLA di cui al Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, nel rispetto delle seguenti prescrizioni:
- ▶ Non si deve recare un pregiudizio o “ridurre la fruizione dei servizi” che vengono erogati agli utenti.
- ▶ Rotazione del personale, garantendo che comunque per ogni dipendente la parte prevalente sia svolta in presenza;
- ▶ Dotarsi di “una piattaforma digitale o di un i cloud o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la riservatezza
- ▶ Fornire apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro
- ▶ Piano di smaltimento del lavoro arretrato
- ▶ Sottoscrivere un accordo con obiettivi, modalità e tempi di esecuzione, disconnessione e modalità e criteri di misurazione della prestazione
- ▶ Dirigenti e responsabili devono svolgere la propria prestazione lavorativa in presenza, quanto meno in misura prevalente
- ▶ Rotazione del personale impiegato in presenza nel rispetto delle disposizioni sanitarie

LE CONDIZIONI CHE CONSENTONO IL LAVORO AGILE

- ▶ Ogni PA ha piena autonomia nel disciplinare le diverse forme di flessibilità previste dal decreto del ministro, valutandole in relazione alle esigenze della propria utenza e del proprio territorio.
- ▶ Lavoro agile inibito ai dipendenti che non hanno il green pass
- ▶ Il lavoro agile non è più quello della fase emergenziale e dunque il ricorso a tale modalità è consentito nei limiti della disciplina vigente e delle condizionalità previste dal DM
- ▶ La quarantena non è un motivo per ricorrere al lavoro agile.
- ▶ Dal 15 ottobre l'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa è quella svolta in presenza e le modalità di svolgimento del lavoro agile sono disciplinate dal DM
- ▶ In presenza di una pianificazione post emergenziale, che sarà comunque ridefinita nel Piao, e del rispetto di tutte le condizionalità previste dal DM, il ricorso al lavoro agile non può ritenersi escluso.

LA CONCRETA ATTUAZIONE

- ▶ Se l'ente ha accertato il mancato possesso del green pass il dipendente è assente ingiustificato fino a che non ne è in possesso
- ▶ Il mancato possesso del green pass deve risultare dalla dichiarazione del dipendente o dai controlli
- ▶ Legittimo l'acquisto di un rilevatore per il controllo del green pass
- ▶ Il lavoratore agile non deve essere stato «pescato» senza green pass

QUESITI/1

- ▶ Per il lavoro agile è necessario il consenso; per la quarantena no e non è previsto questo come motivo di collocamento in lavoro agile
- ▶ Lavoro fragile: attestazione del medico competente o grave condizione di disabilità di cui alla legge n. 104/1992
- ▶ Il medico può dichiarare il lavoratore fragile
- ▶ Le condizioni per il lavoro agile sono previste dal DPCM
- ▶ Nella fase attuale il lavoro agile è subordinato al rispetto delle condizioni previste dal DPCM

QUESITI/2

- ▶ Anche per i lavoratori fragili previsto il consenso
- ▶ La percentuale di personale da collocare in lavoro agile nell'ambito del POLA va calcolato sul personale in servizio
- ▶ Competenza dei dirigenti: possibili linee guida dell'ente
- ▶ Per il DPCM necessario l'utilizzo degli strumenti dell'ente
- ▶ Comunicazione di attivazione del lavoro agile al servizio competente per l'impiego
- ▶ Previsione della durata a tempo determinato del lavoro agile

QUESITI/3