



# CITTÀ DI PALERMO

## Direttore Generale

Palazzo Palagonia Via IV Aprile,4 - 90133 PALERMO

☎ 091.740.5615

email: [direttoregenerale@comune.palermo.it](mailto:direttoregenerale@comune.palermo.it);

Ai **Sigg. Capi Area**

Ai **Sigg. Dirigenti**

e, p.c. Al **Sig. Sindaco**

Al **Sig. Vice Sindaco**

Ai **Sigg. Assessori**

Al **Sig. Capo di Gabinetto**

Al **Sig. Vice Segretario Generale**

All' **Ufficio Sicurezza**

Alle **OO.SS.**

Ai **RR.LL.SS.**

**OGGETTO: –Dodicesima direttiva sul lavoro agile - Decreto Legge 24/marzo/2022, n.24 – c.d. Decreto Riaperture pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale n.70 del 24 Marzo 2022, recante: “Disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell’epidemia da Covid19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.**

Come è noto il Consiglio dei Ministri in data del 17 marzo u.s., ha approvato il decreto legge in oggetto indicato contenente molteplici norme e interventi che si andranno ad applicare per lo più in data immediatamente successiva alla conclusione dello stato di emergenza fissata al 31 marzo 2022.

In generale da una lettura sistematica del provvedimento normativo in argomento, emerge che quattro sono gli elementi chiave che incidono sugli ambiti della pregressa fase emergenziale.

Tali elementi sono individuabili nei seguenti:

- 1) la fine del sistema regionale delle zone colorate e di tutte le misure conseguenti;
- 2) il graduale superamento del green pass;
- 3) l’eliminazione delle quarantene precauzionali;
- 4) diversa configurazione dell’Istituto del lavoro agile.

Si reputa opportuno esporre, in via preliminare, una breve sintesi delle principali innovazioni recate dal decreto in argomento.

### **GREEN PASS E LUOGHI DI LAVORO**

Tralasciando di esaminare gli effetti correlati del definitivo superamento del sistema regionale delle zone colorate e di tutte le misure conseguenti, una delle principali innovazioni contenute nel

decreto riguarda l'aspetto relativo al graduale superamento del green pass nei luoghi di lavoro, nel senso che secondo la tempistica prevista dalle norme, l'obbligo di esibire il green pass continua a permanere per tutti i dipendenti nel periodo intercorrente tra la data del 1° aprile e quella del 30 aprile 2022, fermo restando che i lavoratori con una età superiore a 50 anni possono accedere al luogo di lavoro muniti di green pass **c.d. base**, la cui validità è prevista in 48 ore nel caso di effettuazione del tampone antigenico-rapido, ovvero 72 ore nel caso di effettuazione dal test-molecolare.

A tal proposito, si specifica che l'art.14 del Decreto Legge n.24 rubricato "Abrogazioni" reca l'espressa abrogazione con decorrenza dal 1° aprile 2022 dell'intero articolo 1 del D.L. del 23 aprile 2021 n.52 ivi compreso il terzo comma nella parte in cui è contenuto il richiamo all'assenza ingiustificata da applicarsi ai dipendenti che non avessero provveduto ad assolvere l'obbligo vaccinale previsto dalla legge.

Per effetto di tale norma abrogativa i precitati dipendenti potranno rientrare in servizio dal 1° aprile 2022 fermo restando il rispetto degli obblighi connessi al green pass base.

### **OBBLIGO VACCINALE**

Il decreto prevede, altresì, che fino al 15 giugno 2022 resta in vigore l'obbligo di concludere il ciclo vaccinale, compreso il richiamo con dose *Booster* per tutti i lavoratori over 50 e per determinate categorie di lavoratori puntualmente individuate (personale scolastico, personale del comparto sicurezza, difesa, polizia penitenziaria, personale dell'università).

Fino al 31 dicembre 2022 resta invece l'obbligo vaccinale con la sospensione dal lavoro per gli esercenti le professioni sanitarie e i lavoratori degli ospedali e delle R.S.A..

### **ISOLAMENTO E AUTO-SORVEGLIANZA**

Per effetto dell'emanazione del D.L. 24/2021 permane il divieto di mobilità dalla propria abitazione o dimora per le persone sottoposte alla misura dell'isolamento per provvedimento della autorità sanitaria in quanto risultate positive al SARS – COV.2 fino all'accertamento della guarigione.

Ed infatti non sono cambiate le regole sulla quarantena già vigenti.

Per tutti i contatti stretti, con decorrenza dal 1° aprile 2022 si applica il regime dell'auto-sorveglianza, consistente nell'obbligo di indossare i dispositivi di protezione delle vie respiratorie di tipologia FFP2 al chiuso o in presenza di assembramenti fino al **decimo giorno** successivo alla data dell'ultimo contatto stretto con i soggetti confermati positivi.

Per coloro che hanno avuto i precitati contatti stretti vige l'obbligo di effettuare un test antigenico rapido o molecolare ai fini della rilevazione del virus.

### **DISTANZIAMENTO SOCIALE**

È raccomandato anche il rispetto della distanza di sicurezza inter-personale di almeno un metro.

### **SORVEGLIANZA SANITARIA**

Il decreto ha prorogato fino al 30 giugno 2022 i termini per la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori cosiddetti fragili maggiormente esposti al rischio di contagio.

La norma che ha operato tale proroga, seppur riferita al Settore privato, nell'attuale fase pandemica si ritiene essere applicabile anche all'Ente, atteso che in via analogica l'iter logico e le ragioni sottese all'emanazione della norma depongono per una valutazione di tipo prudenziale e cautelativa con riguardo a soggetti maggiormente esposti a rischio contagio.

### **DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALI**

Il decreto citato prevede inoltre che dal 1° aprile al 30 aprile 2022 è obbligatorio indossare dispositivi di protezione per le vie respiratorie di **qualsiasi tipologia** in tutti i luoghi al chiuso con esclusione delle abitazioni private.

### **LAVORO AGILE**

Per effetto della cessazione dello stato di emergenza, alla data del 31 marzo 2022, vengono

meno le disposizioni normative sulle quali si fondava la disciplina derogatoria e semplificata del lavoro agile rispetto alle regole ordinarie.

Tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile cede, infatti, il passo, secondo le ordinarie disposizioni vigenti, ad una modalità ordinaria che è costituita dalla prestazione in presenza.

In relazione a quanto fin qui esposto, le fonti normative disciplinanti il lavoro agile sono rinvenibili esclusivamente nelle previsioni normative contenute in seno all'art.14 della Legge n.124 del 7 agosto 2015, come modificato dall'art. 11/bis del D. L.n.52/2021, nonché nelle linee guida emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art.1 comma 6 del Decreto dell'8 ottobre 2021.

Per effetto del precitato assetto normativo, la pubblica amministrazione in caso di mancata adozione del POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile) applica il lavoro agile ad **almeno il 15% dei dipendenti, ove lo richiedano.**

Le linee guida invece contengono indicazioni che sono state fornite alle pubbliche amministrazioni in vista di una stabile e definitiva regolamentazione dell'Istituto che troverà sede nella contrattazione collettiva relativa al triennio 2019/2021.

Tali linee guida si propongono l'obiettivo di fornire indicazioni per la definizione di una disciplina che garantisca condizioni di lavoro trasparente, che favorisca la produttività e l'orientamento al risultato, conciliando le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni e consentendo, al contempo, il miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese, nonché l'equilibrio fra vita professionale e la vita privata.

In tale cornice lo scrivente ritiene di poter fornire alle funzioni dirigenziali in indirizzo le seguenti indicazioni operative da porre in essere **con decorrenza dal 1° aprile 2022**, fermo restando che gli uffici competenti, a breve termine, formuleranno una proposta di deliberazione da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto il "Regolamento del Comune di Palermo sul lavoro agile", quale atto a carattere integrativo del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

Nello specifico, le funzioni dirigenziali potranno autorizzare i dipendenti di rispettiva competenza in ciascuna unità organizzativa ad espletare la prestazione di lavoro in modalità agile secondo una percentuale ricompresa nel *range* tra il del 15% minimo e il 49% nel periodo ricompreso tra il 1° aprile al 30 aprile 2022.

Successivamente, con decorrenza dal 1° maggio 2022 la precitata percentuale potrà essere rivalutata in diminuzione in relazione al concreto andamento della curva dei contagi e sempre che nel frattempo non sia già entrato in vigore il Regolamento comunale sul lavoro agile.

Si dovrà inoltre assicurare una rotazione della fruizione dell'Istituto, in modo tale da assicurare condizioni di parità tra tutti i dipendenti da coniugarsi con la piena funzionalità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

In ogni caso, in conformità a quanto previsto dalla Circolare del 5/01/2022 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro del Lavoro si dovrà rispettare **il principio della prevalenza del lavoro in presenza**, ben potendosi, però, procedere da parte delle funzioni dirigenziali ad una programmazione "*del lavoro agile con una rotazione del personale, mensile o plurima mensile con ampia flessibilità e con una modulazione flessibile*".

Dal predetto computo della percentuale di cui sopra le funzioni **dirigenziali in indirizzo** vorranno scorporare quelle particolari tipologie di **dipendenti (cosiddetti fragili)** le cui patologie sono rientranti tra quelle contemplate nel Decreto del 4 febbraio 2022 emanate dal Ministro della Salute di concerto con il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ed avente ad oggetto "*Individuazione delle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità, in presenza delle quali, fino al 28 febbraio 2022 la prestazione lavorativa e normalmente svolta in modalità agile*".

Atteso che il Decreto Legge n.24/2022 ha prorogato fino al 30 giugno 2022 i termini per la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori cosiddetti fragili maggiormente esposti a rischio di contagio e tenuto conto dell'attuale andamento epidemiologico, si ravvisano idonee ragioni per procedere nel senso anzidetto.

Vanno, altresì, scorporati dalla percentuale di cui sopra anche i dipendenti titolari di Legge

104/92 ex art.3 comma 3 in via diretta, unitamente ai dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare persone con disabilità nelle condizioni previste dal citato art.3 comma 3 della medesima Legge 104/92.

In ultimo, giova richiamare l'attenzione sulla peculiare modalità di gestione dei casi di positività all'infezione da SARS – COV.2 nel sistema educativo, scolastico e formativo che per quanto di interesse per l'Ente coinvolge, sotto il profilo dell'applicazione delle norme in argomento, **l'Area dell'Educazione Formazione e Politiche Giovanili**.

In relazione alla precitata peculiarità si formula espressa raccomandazione alle strutture organizzative preposte all'acquisizione dei dispositivi di protezione individuale di procedere ad una congrua acquisizione dei relativi materiali, soprattutto mascherine di tipologia FFP2, tenuto conto della circostanza che in base a quanto previsto dall'art.9 del Decreto *“in presenza di almeno 4 casi di positività di bambini o alunni l'attività didattica prosegue per tutti in presenza con l'utilizzo dei dispositivi FFP2”*.

Nel confidare in una puntuale conformazione ai contenuti della presente direttiva l'occasione è gradita per porgere Distinti saluti.

**Il Segretario generale**  
**Direttore generale**  
*Dott. Antonio Le Donne*