



**UIL FEDERAZIONE POTERI LOCALI
SEGRETERIA TERRITORIALE**

Salerno 84127
via L.Petrone, 33
tel: 089/405058
fax: 089/405157
web: www.uilfplsalerano.it
mail: salerno@uilfpl.it
pec: salerno@pec.uilfpl.it
C.F. 95076050657

Salerno, lì 27 settembre 2021

Prot. 490 /2021

**Al Direttore Generale Asl Salerno
Al Direttore Generale A.U.O.
Salerno**

**Ai Dirigenti/Responsabili Gestione Risorse Umane
Ai Responsabili G.A.U.
Agli R.S.U./agli ISCRITTI UIL FPL
Sanità della Provincia di
SALERNO**

Oggetto: novità in materia di personale

Negli ultimissimi giorni sono state emanate importanti disposizioni che influiscono in modo significativo sull'organizzazione dei servizi e sulla vita professionale dei singoli lavoratori.

Nello spirito di collaborazione che da sempre distingue la scrivente Organizzazione, al fine di contribuire ad una lettura uniforme e condivisa di tali norme, nell'interesse comune di garantire servizi sempre più efficienti tutelando i diritti dei lavoratori, di seguito abbiamo ritenuto utile estrapolare e sintetizzare da tali provvedimenti le parti inerenti la gestione del **PERSONALE**.

Lavoratori fragili

Il 23 settembre 2021 il Senato **ha definitivamente approvato** il decreto legge 111 del 6 agosto 2021. concernente *“Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti”*.

Il testo approvato ingloba i contenuti del Decreto Legge 122/21 che aveva introdotto ulteriori disposizioni riguardo all'impiego delle certificazioni verdi COVID-19 per l'accesso in ambito scolastico, educativo e formativo e nelle strutture della formazione superiore.

Il nuovo articolo 2-ter inserito in sede di conversione prevede la tutela dei lavoratori fragili che non possono svolgere attività in Smart working.

Dal 1° luglio 2021 i lavoratori fragili si sono trovati nuovamente senza la tutela dell'assenza da lavoro equiparata al ricovero ospedaliero, in quanto l'ultimo intervento normativo (Dl 105/2021) ha esteso fino al 31 ottobre 2021 solo il diritto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.

L'articolo 2-ter del Dl 111/2021 modifica il comma 481 della legge di bilancio 2021 estendendo la tutela al 31 dicembre 2021

1-Prorogata sino al 31 dicembre 2021 la disposizione (scaduta il 30 giugno 2021) secondo cui **ai lavoratori fragili**, in possesso del riconoscimento della disabilità con connotazione di gravità (articolo 3, comma 3, della legge n. 104 del 1992), e ai lavoratori in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento delle relative terapie salvavita, è riconosciuta, a determinate condizioni, **l'equiparazione del periodo di assenza dal servizio** prescritto dalle competenti autorità sanitarie e dal medico di assistenza primaria che avesse in carico il paziente, al **ricovero ospedaliero**.

2-Prorogata fino al 31 dicembre 2021 (attualmente 31 ottobre) per la **stessa tipologia di lavoratori** dipendenti, la concessione del **lavoro agile** anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Nello stesso articolato viene estesa da 48 a 72 ore la validità dell'esito negativo del test molecolare, ai fini della durata della certificazione verde.

Il **test molecolare** può essere eseguito anche su campione salivare, nel rispetto dei criteri stabiliti con circolare del Ministero della salute n 43105 del 24 settembre 2021.

Rimane di 48 ore la validità del test antigenico rapido.

Accordo sulla regolamentazione delle modalità di adesione al fondo Perseo-Sirio

In data 16/09/2021 è stato sottoscritto definitivamente l'Accordo sulla regolamentazione inerente le modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio-assenso, ed alla relativa disciplina di recesso, per i lavoratori di tutte le Pubbliche amministrazioni assunti a tempo indeterminato dopo il 1° gennaio 2019.

L'Aran sul suo sito ha messo a disposizione apposito materiale informativo, oltre ad alcuni orientamenti applicativi in materia.

Sintetizziamo di seguito la procedura e gli adempimenti a carico dei Servizi gestione del personale.

L'Accordo riguarda i dipendenti assunti a tempo indeterminato dopo il 1° gennaio 2019 (ovvero dal 2 gennaio 2019).

E' espressamente escluso il personale transitato dal 2 01.2019 per mobilità, comando o altra forma di assegnazione temporanea; per progressione di carriera; personale già iscritto al "Fondo" in virtù di precedenti rapporti di lavoro.

L'art. 5 dell'accordo detta altresì una disciplina di prima applicazione per i dipendenti assunti successivamente al 1° gennaio 2019, ma prima della data di entrata in vigore dello stesso (ovvero dal 2/1/2019 al 16/09/2021).

Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 17/09/2021, l'adesione al fondo Perseo-Sirio avviene: mediante esplicita manifestazione di volontà del dipendente o mediante silenzio-assenso.

La procedura, nonché gli adempimenti a carico di ciascuna amministrazione sono i seguenti:

1) all'atto della firma del contratto individuale di "assunzione" l'amministrazione

fornisce al lavoratore un'informativa sulle modalità di adesione al "Fondo" con specifico ed espresso riferimento all'adesione mediante silenzio-assenso ed al relativo termine, decorso il quale ha luogo l'iscrizione.

2) Nei sei mesi successivi alla data di "assunzione", il lavoratore può comunicare all'amministrazione la propria volontà di non aderire.

L'Accordo prevede che le amministrazioni rendano disponibile la modulistica per manifestare la volontà di non adesione. ovvero iscriversi al "Fondo" manifestando espressamente la propria volontà di adesione.

Qualora, durante i predetti sei mesi, il medesimo lavoratore non esprima alcuna volontà, egli è iscritto automaticamente al "Fondo" a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla scadenza dei sei mesi.

3) Entro il 10 del mese, le amministrazioni comunicano al "Fondo" i nominativi dei lavoratori iscritti con la modalità del silenzio assenso, per effetto della scadenza del termine dei predetti sei mesi, avvenuta nel corso del mese precedente.

Entro i successivi trenta giorni il "Fondo" comunica, al lavoratore iscritto mediante silenzio-assenso, l'avvenuta adesione e le relative informazioni al riguardo, compresa la possibilità di recesso.

4) L'iscritto mediante silenzio-assenso può recedere entro un termine di trenta giorni, senza costi e senza dover indicare il motivo, decorrente dalla data di comunicazione dell'adesione da parte del "Fondo".

Il "Fondo", entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione relativa al recesso, procede a rimborsare, al lavoratore e/o all'amministrazione, le somme eventualmente da questi pervenute.

Per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 2/01/2019 al 16/09/2021, in fase di prima applicazione dell'Accordo è previsto:

1) entro il 15/11/2021 (sessanta giorni dalla relativa sottoscrizione), le amministrazioni forniscono ai lavoratori interessati l'informativa sulle modalità di adesione al "Fondo", con specifico ed espresso riferimento all'adesione mediante silenzio-assenso ed al relativo termine, decorso il quale ha luogo l'iscrizione.

La predetta informativa è resa mediante comunicazione personale agli interessati con modalità che garantiscano la certezza della data di ricezione.

Per gli assunti dal 2/1/2019 e che risultano transitati in mobilità al momento della firma definitiva dell'Accordo, l'informativa dovrà essere inviata dall'amministrazione dove sono transitati in mobilità;

2) Nei sei mesi successivi alla data in cui è stata resa la predetta comunicazione, il lavoratore può comunicare all'amministrazione la propria volontà di non aderire, sempre presentando l'apposito modulo, ovvero iscriversi al "Fondo" manifestando espressamente la propria volontà di adesione.

Qualora, durante tale periodo, il medesimo lavoratore non esprima alcuna volontà, egli è iscritto automaticamente al predetto "Fondo" a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla scadenza dei sei mesi.

Anche per il personale assunto dal 2/1/2019 al 16/09/2021 si applica poi quanto illustrato in precedenza per il personale neo assunto.

Come previsto dall'art. 4, comma 1, ultimo periodo, dell'accordo, il "Fondo" ha reso disponibile sul proprio sito internet un'apposita sezione dove è possibile anche scaricare le informative in forma standardizzata da consegnare ai dipendenti, sia per quelli assunti dal

17/09/2021 che per quelli assunti dal 2/1/2019 al 16/09/2021.

Smart working nella PA

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre u.s. che a breve uscirà sulla Gazzetta Ufficiale, stabilisce il ritorno in presenza e l'addio – se non in casi rari – allo Smart Working nella pubblica amministrazione

Le misure del DPCM si applicano alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 quindi anche alle Regioni, le **Province**, i **Comuni**, le **Comunità montane**, e loro consorzi e associazioni; le **Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura** e loro associazioni; le amministrazioni, le aziende e gli enti del **Servizio sanitario nazionale**.

Con un successivo Decreto Ministeriale, saranno fornite apposite **indicazioni operative** affinché il rientro negli uffici sia rispettoso delle misure di contrasto al Covid-19 e sia coerente con la **sostenibilità del sistema dei trasporti**.

Nello specifico la modalità ordinaria di lavoro nelle pubbliche amministrazioni tornerà ad essere nuovamente in presenza in maniera graduale.

Stando al testo del DPCM l'obiettivo della riforma è sostenere cittadini e imprese nelle attività connesse allo sviluppo delle attività produttive e all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Con l'emergenza da Covid-19, lo Smart Working è entrato nel settore pubblico a partire dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18.

Successivamente, visto che l'emergenza è stata prorogata fino a fine anno, per i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni è stato sancito nel Decreto Legge 30 Aprile 2021, n. 56, di prevedere il lavoro agile, senza ulteriori discipline, non oltre il **31 dicembre 2021**.

Questa disposizione ora è stata modificata dal nuovo DPCM di Draghi.

In merito alla disciplina dello Smart Working nella PA, infine il Ministro Brunetta ha anche dichiarato che **entro il 31 gennaio 2022**, ogni amministrazione dovrà presentare il **Piano integrato di attività e organizzazione**, all'interno del quale confluirà il **POLA** per il lavoro agile.

Lo scopo è far decollare uno Smart Working vero e strutturato che possa soddisfare realmente le esigenze dell'utenza.

Secondo l'intenzione del Ministro, una quota di lavoratori resterà comunque in Smart Working, ma parliamo di una fascia del 15%.

Per definire chi saranno questi dipendenti, le amministrazioni pubbliche si dovranno occupare di concludere i Contratti Nazionali di Lavoro dei vari Comparti del Pubblico Impiego.

Sperando di aver contribuito a chiarire ulteriormente questa nuova normativa ed esprimendo la sempre pronta disponibilità di questa Organizzazione si porgono deferenti ossequi.

Il Segretario Generale UILFPL

Donato Salvato

*Firma autografa omessa ai sensi
dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993*